

Vereinigte Fachbuchhandlungen
für Recht, Verwaltung u. Wirtschaft
TREWENDT & GRANIER u. H. SACK GmbH
BRESLAU 1, ALBRECHTSTR. 15
Fernsprecher 58364 und 27873

519/XXI KPIP



1100519/XXI

Arbeitsrechts-Sammlung

Entscheidungen
des Reichsarbeitsgerichts,
der Landesarbeitsgerichte
und Arbeitsgerichte

Herausgegeben von

Dr. HERMANN DERSCH
o. Professor an der Universität Berlin

Dr. ALFRED HUECK
o. Professor an der Universität Jena

Dr. WERNER MANSFELD
Min.-Direktor im Reichsarbeitsministerium
und Privatdozent a. d. Univerf. Münster

Dr. HANS C. NIPPERDEY
o. Professor
an der Universität Köln

CARL PEPLER
Leiter des Sozialamts
der Deutschen Arbeitsfront

Dr. ERICH VOLKMAR
Geh. Reg.-Rat,
Min.-Dir. im Reichsjustizministerium

unter Mitwirkung der
RECHTSANWÄLTE BEIM REICHSGERICHT

Band 21



1 9 3 4

Deutsches Druck- und Verlagshaus GmbH.

Verlag für Rechts- und Staatswissenschaften
Mannheim · Berlin · Leipzig



Inhalt des einundzwanzigsten Bandes

I. Abteilung ¹⁰

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RAG).

- | Nr. | Seite RAG |
|---|-----------|
| 1. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 16. Mai 1934. — RAG. 42/34. —
Auslegung einer Pensionszusage hinsichtlich der Frage der freien
Widerruflichkeit.
(ArbRSamml. Bd. 21 RAG. S. 3) | 3 |
| 2. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. April 1934. — RAG. 323/33. —
1. Die Zulässigkeit der Berufung gegen ein Urteil des Arbeits-
gerichts hängt, abgesehen von dem Falle der Zulassung der
Berufung im Urteile, davon ab, daß im Urteil der Wert des
Streitgegenstandes auf mehr als 300 RM. festgesetzt ist. Diese
ausdrückliche Festsetzung ist nur dann entbehrlich, wenn sich aus
der Urteilsformel, z. B. wenn der Beklagte zur Zahlung von
mehr als 300 RM. verurteilt ist, ein 300 RM. übersteigender
Streitwert ergibt, nicht aber, wenn der Streitwert erst durch
ein Zurückgehen auf die von den Parteien gestellten Anträge
ersehen werden kann.
2. Ist in Verichtigung eines bei der Verkündung des arbeits-
gerichtlichen Urteils unterlaufenen offenbaren Versehens die
Wertfestsetzung in einem Verichtigungsbeschluß nachgeholt, so
ist für die Zulässigkeit der Berufung das berichtigte Urteil
maßgebend. In diesem Falle braucht, auch wenn die Berichtig-
ung des arbeitsgerichtlichen Urteils erst in der Revisions-
instanz vorgenommen und deshalb die Berufung erst in diesem
Augenblicke zulässig wurde, weder die Berufungseinlegung
noch die Verhandlung in der Berufungsinstanz wiederholt
zu werden.
3. Kommt das Berufungsgericht wegen Veränderung des Streit-
gegenstandes zu einer Neufestsetzung des Streitwerts, so ist
es dabei an die Wertberechnung des Arbeitsgerichts nicht ge-
bunden und seine Wertfestsetzung ist bei der Prüfung der
Zulässigkeit der Revision für das Reichsarbeitsgericht bindend.
4. Eine Kündigungserklärung, die wegen Nichteinhaltung der
Kündigungsfrist zu dem in ihr angegebenen Zeitpunkt unwirk-
sam ist, wird in der Regel, ohne daß es eines neuen Kündi-
gungsauspruchs bedarf, zu dem Termin, zu dem sie zulässig
war, wirksam. Diese Rechtslage ändert sich auch nicht da-
durch, daß im Falle der Kündigung eines Beschäftigten der
Unternehmer sich später bereit erklärt hat, den Beschäftigten,
ohne die Kündigung zurückzunehmen, noch probeweise bis zu | |

Nr.	Seite <i>RMG</i>
dem Termin, zu dem die Kündigung wirksam wurde, weiter bei sich arbeiten zu lassen. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 6)	6
3. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. April 1934. — <i>RMG.</i> 54/34. —	
1. <i>W.</i> sind nicht eng auszulegen.	
2. Sieht der <i>W.</i> „nach einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr 1 Monatsgehalt, von 2 Jahren 2 Monatsgehälter, darüber 3 Monatsgehälter Abfehrgehd“ vor, so können 3 Monatsgehälter erst nach einer dreijährigen Beschäftigungsdauer, nicht schon nach Beginn des dritten Beschäftigungsjahres verlangt werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 19)	19
4. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 14. Februar 1934. — <i>RMG.</i> 277/33. —	
1. Ein Arbeitsvertrag kann gültig in der Weise abgeschlossen werden, daß die anstellende Stelle die Befugnis erhält, die Vergütung erst beim Dienstantritt näher zu bestimmen.	
2. Zur laufenden Verwaltung einer Gemeinde gehört nicht unterschiedslos auch der Abschluß von Dienstverträgen für die Gemeinde. Vielmehr gehört dazu zwar die Annahme ungelernter oder gelernter Arbeiter, Aufseher, Techniker usw., aber nicht die Annahme des Leiters eines Betriebes oder einer sonstigen Veranstaltung der Gemeinde. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 22)	22
5. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 28. Februar 1934. — <i>RMG.</i> 312/33. —	
Das Befolgungsdienstalter eines Krankenkassenangestellten darf nicht günstiger sein als für Reichs- und preuß. Staatsbeamte, und ist daher herabzusetzen, auch wenn dem Angestellten besondere Vorteile ausbedungen waren, um ihn für die Kasse als Angestellten zu gewinnen. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 29)	29
6. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. April 1934. — <i>RMG.</i> 6/34 und 26/34. —	
Das <i>Ges. v. 30. 6. 33</i> über Angleichung der Bezüge der Beamten der Länder usw. an die der Reichsbeamten gilt auch für Unternehmungen, deren Gesellschaftskapital mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts sich befindet. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 36)	36
7. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. April 1934. — <i>RMG.</i> 14/34. —	
Umdeutung einer unzulässigen fristlosen Entlassung in eine befristete Kündigung. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 42)	42
8. Reichsarbeitsgericht. Beschluß vom 22. Juni 1934. — <i>RMG.</i> B. 28/34. —	
Legt ein Rechtsanwalt für seine Partei gegen einen vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts erlassenen Beschluß Beschwerde ein, obwohl er weiß, daß diese Beschwerde nach § 70 <i>ArbGG.</i> unzulässig ist, so liegt hierin ein grobes Verschulden,	

Nr.	Seite <i>RMG</i>
daß es rechtfertigt, ihm nach § 102 <i>BPD.</i> persönlich die durch die Beschwerde veranlaßten Kosten aufzuerlegen. Diese Kostenpflicht trifft ihn gegenüber der Staatskasse und den Parteien, und zwar als Gesamtschuldner mit demjenigen, der nach sonstigen Vorschriften oder auf Grund einer Entscheidung kostenpflichtig ist. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 47)	47
9. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 28. April 1934. — <i>RMG.</i> 18/34. —	
1. Ist eine Partei in dem Urteil erster Instanz auf Mängel der Substantiierung ihres Vorbringens und auf das Fehlen ausreichender Beweisangebote hingewiesen, so ist es, wenn sie Berufung einlegt, ihre Sache, in der Berufungsbegründung die fehlenden Angaben nachzuholen. Unterläßt sie dies, so bedeutet es keinen Verfahrensverstöß, wenn das Berufungsgericht die Partei nicht nochmals auf die Notwendigkeit der Vervollständigung ihres Vorbringens ausdrücklich hinweist.	
2. Im übrigen wie Urteil Nr. 6 (<i>RMG.</i>) (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 49)	49
10. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. Februar 1934. — <i>RMG.</i> 261/33. —	
Ist nach dem Ortsgesetz eine Ruhelohnforderung eines städtischen Angestellten um den Betrag der Invalidenrente zu kürzen, so gilt dies auch dann, wenn die Invalidenrente nach § 10 <i>Abf. 1</i> des 5. Teiles <i>Kap. IV</i> der <i>RotWD.</i> vom 8. 12. 1931 ruht. Das <i>RMG.</i> hält diesen Standpunkt, den es bereits in dem Urteil vom 11. Oktober 1933 eingenommen hat (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 20 S. 35), aufrecht. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 53)	53
11. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 16. Mai 1934. — <i>RMG.</i> 62/1934. —	
Beurteilung des außerdienstlichen Verhaltens eines städtischen Angestellten bei der Prüfung der Frage eines wichtigen Entlassungsgrundes. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 57)	57
12. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 13. Juni 1934. — <i>RMG.</i> 45/34. —	
1. Ist einem Angestellten, der auf Grund des <i>Ges.</i> zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums und seiner Ausführungsbestimmungen mit sofortiger Wirkung entlassen worden war, die Vergütung gemäß § 4 in Verb. mit § 3 <i>Abf. 1</i> Satz 2 der 2. <i>DurchfWD.</i> v. 4. Mai 1933 (<i>RMGBl.</i> I S. 233) noch für drei Monate weitergezahlt worden, so steht ihm kein Anspruch auf Entschädigung für einen infolge der Entlassung nicht erhaltenen Urlaub zu.	
2. Für die Entscheidung dieser Frage ist der ordentliche Rechtsweg zulässig. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 21 <i>RMG.</i> S. 61)	61
13. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 13. Juni 1934. — <i>RMG.</i> 83/34. —	
War einem Angestellten zu einem bestimmten Termin gekündigt worden und ist nachträglich auf Grund der §§ 2, 15	

- Nr. Seite *RG*
- des Gef. v. 7. April 1933 und des § 5 Abs. 7 der 2. Durchf. VO. dazu die Lösung des Angestelltenverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkte ausgesprochen, so ist auch für die Prüfung der Frage, zu welchem Zeitpunkt die Entlassung wirksam wurde, der Rechtsweg ausgeschlossen.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 65) 65
14. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 13. Juni 1934. — *RG*. 96/34. —
1. Ein „Volontärvertrag“, der der Umgehung des *LB* dient, ist unwirksam.
 2. Verzicht und Verwirkung kommen nicht in Frage bei Unkenntnis der tariflichen Ansprüche.
 3. Die Nachwirkung eines *LB* wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß die bisherige Übung, Ausgleichsquittungen über tarifwidrige Zahlungen zu erteilen, fortgesetzt wird.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 69) 69
15. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 6. Juni 1934. — *RG*. 57/34. —
1. Zur Rechtslage bzgl. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront.
 2. Soweit eine Beschäftigung der Angestellten der freien Gewerkschaften in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich über den 2. 5. 33 hinaus stattgefunden hat, wird regelmäßig davon auszugehen sein, daß diese auf Grund des bisherigen Dienstvertrages im Dienste der nach dem 2. 5. unter der Geschäftsführung eines Beauftragten der *NSD.* stehenden Gewerkschaft geschehen ist, und eine Beschäftigung im Dienste eines der innerhalb der Arbeitsfront gebildeten neuen Verbände wird regelmäßig erst von Ende Juni Anfang Juli 1933 ab in Frage kommen.
 3. Ob ein Angestellter nach diesem Zeitpunkt noch weiter im Dienste des alten Verbandes, was nicht ausgeschlossen ist, bedarf genauer tatsächlicher Feststellungen im Einzelfall.
 4. Ein Bereicherungsanspruch gegen den neuen Verband setzt voraus, daß der Angestellte in der Zeit nach dem 1. 7. 33 keine Tätigkeit jedenfalls nicht mehr im Dienste des alten Verbandes geleistet hat.
 5. Eine Haftung des neuen Verbandes läßt sich nicht allein aus § 2 des *KündSchG.* herleiten, da diese Bestimmung keine selbständige Haftung begründet, vielmehr voraussetzt, daß zwischen dem neuen Verband und dem Angestellten ein Arbeitsverhältnis besteht.
 6. Eine Haftung des neuen Verbandes nach § 419 *BGB.* ist nicht gegeben.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 72) 72
16. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 6. Juni 1934. — *RG*. 287/33. —
1. Bgl. die Uberschriften zur vorigen Entscheidung.
 2. Die Annahme eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Gewerkschaftsangestellten und dem neuen Verband kommt nicht in Frage, wenn der Angestellte lediglich von Beauftragten der *NSD.* weiterbeschäftigt worden ist und wäh-

- Nr. Seite *RG*
- rend der Zeit, zu der der neue Verband die Geschäfte tatsächlich übernommen hat, in Schutzhaft gewesen ist.
3. Ein Arbeitsverhältnis kann nicht daraus hergeleitet werden, daß der Angestellte vereinzelt Auskunft erteilt und vom Kreisleiter des neuen Verbandes eine Arbeitsbescheinigung erhalten hat.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 82) 82
17. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. Juli 1934. — *RG*. 87/34. —
1. Der Gerichtsstand des Zusammenhanges (§ 3 *ArbGG.*) ist auch dann begründet, wenn ein und derselbe Anspruch außer auf ein Arbeitsvertragsverhältnis eventuell noch auf eine andere, nicht arbeitsrechtliche Grundlage, z. B. unerlaubte Handlung, gestützt wird.
 2. Die Vorschrift der *GenD.*, die den Beginn eines Theaterunternehmens von behördlicher Genehmigung abhängig macht, dient u. a. auch dem Schutze der Angestellten des Unternehmers. Diesen Angestellten macht sich eine Stadtgemeinde schadensersatzpflichtig, wenn sie ihm durch Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten wesentlich ermöglicht, ohne die behördliche Genehmigung mit dem Theaterbetrieb zu beginnen.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 88) 88
18. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. Juli 1934. — *RG*. 84/34. —
- Auch in Fällen, in denen die Erfüllung des Anspruchs auf Arbeitsvergütung wegen eines gesetzlichen Zahlungsverbots nicht gefordert werden kann, besteht, wenn auch der Bestand des Anspruchs vom Dienstherrn bestritten wird, ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Anspruchs.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 93) 93
19. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. Juli 1934. — *RG*. 79/34. —
1. Nach § 533 *BPD.* alter Fassung wirkte die Verweigerung eines zugeschobenen Eides für die Berufungsinstanz nur in den Fällen, in denen die Leistung des Eides durch eine Entscheidung des Gerichts I. Instanz angeordnet worden war.
 2. Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 27. Oktober 1933 sind die früheren Vorschriften über den Parteieid nur insoweit anzuwenden, als vor dem Inkrafttreten bereits ein Parteieid nach den bisher geltenden Vorschriften angeordnet war.
(*ArbRSamml.* Bb. 21 *RG*. S. 95) 95
20. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 23. Juni 1934. — *RG*. 55/1934. —
1. Die Klage der Ablehnung von Beweisunterlagen ist nur dann beachtlich, wenn die Stellung des Beweisuntertrags aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils oder dem Sitzungsprotokoll hervorgeht.
 2. Bei der Zurückweisung eines Beweisuntertrags aus § 67 *ArbGG.* kann das Revisionsgericht die nach freier Ueberzeugung vom *RG*. gewonnene Auffassung, daß der Be-

Nr.

weisantrag nicht ohne Verschulden des Antragstellers verspätet vorgebracht sei, nur dann als fehlsam bezeichnen, wenn aus den vorgebrachten Tatsachen erhellt, daß das RUG nicht von zutreffenden Erwägungen ausgegangen, sondern willkürlich verfahren ist.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 98) 98

21. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 6. Juni 1934. — RUG. 60/34. —

1. Hat sich eine Krankenkasse bei der Einstellung eines hauptamtlichen Vertrauensarztes schriftlich verpflichtet, ihn für die seiner Dienstzeit vorangehenden 5 Jahre nachzuversichern, und hat sie dies auch zunächst getan, hat sie aber nachträglich dem Kläger gekündigt und von der Versicherungsanstalt erwirkt, daß jene den Arzt für die künftige Zeit als Pflichtmitglied lösche und der Krankenkasse die gekündeten Teilzahlungen für die Nachversicherung erließ, so hat die Krankenkasse unter diesen Umständen schuldhaft ihre Nachversicherungspflicht nicht erfüllt; denn im Rahmen dieser Vertragspflicht lag es auch, den mit der Nachversicherung zugunsten des angestellten Arztes beabsichtigten und herbeigeführten Rechtszustand bestehen zu lassen und nicht nachträglich zu beeinträchtigen, ihm also nachträglich die Berechtigung zur freiwilligen Weiterversicherung unmöglich zu machen. Die Klägerin haftet daher nach § 276 BGB. auf Schadensersatz.

2. Wenn ein solcher angestellter Kassenarzt wie im vorliegenden Fall infolge einer gegen ihn gerichteten Kundgebung erregter Kassenmitglieder, vor der die Polizei ihn durch Inhaftnahme schützen mußte, seine Kassenstätigkeit nicht mehr ausübt, so kann je nach den Umständen des Falles statt des § 616 BGB. bei dauernder oder längerer Zeit der Lahmlegung seiner Tätigkeit eine Unmöglichkeit im Sinne des § 323 BGB. vorliegen.

3. Der Inhalt eines Vertrages mit einem Vertrauensarzt einer Krankenkasse der RW. muß schriftlich niedergelegt sein. Die „Bestimmungen für die Auswahl der Vertrauensärzte, für den Vertragsinhalt und für die Sicherung der Unabhängigkeit“ die vom Reichsversicherungsamt am 23. 12. 30/18. 7. 1932 erlassen sind und Schriftlichkeit des Vertrages vorschreiben, sind nicht nur Richtlinien, sondern bedeuten eine gesetzliche Anordnung der Schriftlichkeit, die unter §§ 125 Satz 5, 126 BGB. fällt.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 105) 105

22. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. Juli 1934. — RUG. 74/34. —

Ist einer Bausparkasse durch Urteil des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung der Geschäftsbetrieb unterjagt und sind ihr in diesem Urteil alle Zahlungen mit Ausnahme von Steuern, öffentlichen Abgaben und Verwaltungskosten mit sofortiger Wirkung verboten worden, so wird von diesem Verbot auch die rückständige Provisionsforderung eines Angestellten der Bausparkasse erfaßt.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 116) 116

Nr.

Seite RUG

23. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 21. März 1934. — RUG. 9/34. —

Schreibt die Satzung einer Pensionskasse eines Arbeitgebers vor, daß einen Anspruch auf Ruhegehalt diejenigen Mitglieder haben, die „gegen ihren Willen und ohne eigenes Verschulden“ aus dem Dienst entlassen worden sind, und hat vertraglich der Arbeitgeber in solchem Fall eine Bescheinigung darüber zu erteilen, so entfällt der Anspruch auf die Bescheinigung nicht schon schlechthin, wenn ein Arbeitnehmer aus irgendeinem wichtigen Kündigungsgrund entlassen wird, sondern nur, wenn die Entlassung auch bei wichtigem Grund mit seinem Verschulden erfolgt ist.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 119) 119

24. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. April 1934. — RUG. 27/1934. —

Ausführungen über die allgemeine Frage der Rückwirkung behördlicher Anordnungen an Hand einer rückwirkend ausgesprochenen Ernennung von Betriebsvertretungsmitgliedern alten Rechts.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 125) 125

25. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 13. Juni 1934. — RUG. 71/34. —

Auslegung eines abhängigen Arztvertrages mit einer Gemeinde; Vereinbarung einer Pension mit dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf verstößt dabei an sich weder gegen die guten Sitten noch gegen Treu und Glauben, wenn nicht besondere Umstände einen dieser besonderen Tatbestände ergeben.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 129) 129

26. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 13. Juni 1934. — RUG. 61/34. —

Auslegung einer privatrechtlichen Abfindungsrente und ihr Verhältnis zu einer aus früherer öffentlich-rechtlicher Beamtenstellung bezogenen Pension.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 136) 136

27. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 16. Mai 1934. — RUG. 30/34. —

Revolutionäre Akte und die durch sie geschaffene Lage können schon allein dadurch, daß sie sich tatsächlich durchsetzen und von der Allgemeinheit hingenommen werden, Rechtswirksamkeit gewinnen, und es kann erst recht dem Gesetz als dem Ausdruck des bewußten Staatswillens die Möglichkeit nicht grundsätzlich verjagt werden, einem zunächst gesetzwidrigen Zustand mit Rückwirkung rechtliche Anerkennung zu verleihen.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 140) 140

28. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 23. Juni 1934. — RUG. 318/33. —

Dringender Verdacht einer Unterschlagung als Grund für eine fristlose Entlassung.

(ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 145) 145

- | Nr. | | Seite <i>RG</i> |
|-----|---|-----------------|
| 29. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 23. Juni 1934. — <i>RG</i> .
78/34. —
Unterscheidung zwischen einem Arbeitsvertragsverhältnis und
einem familienrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 148) | 148 |
| 30. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 23. Juni 1934. — <i>RG</i> .
48/34. —
Einrede der Arglist gegenüber der Berufung auf einen Form-
mangel.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 151) | 151 |
| 31. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 4. Juli 1934. — <i>RG</i> .
97/34. —
1. Ist ein Ehemann im Geschäft der Frau tätig und bezieht er
seinen Unterhalt aus den Geschäftserträgen, so kann es
sich ebenlogot um ein rein familienrechtliches Verhältnis
wie um ein Dienstvertragsverhältnis und im letzteren Falle
um ein solches arbeitsrechtlicher oder allgemein bürgerlich-
rechtlicher Art handeln. Eine gesetzliche oder tatsächliche
Vermutung für die eine oder andere Möglichkeit besteht
nicht.
2. Grundfänglich ist ein Schuldner nicht verpflichtet, mit Rück-
sicht auf seine sonst ausfallenden Gläubiger seine Arbeits-
kraft in einer Weise zu verwerten, die einen Zugriff der
Gläubiger ermöglicht.
3. Das gilt grundfänglich auch im Verhältnis zu Gläubigern
von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen. Es fragt sich aber,
ob solche Gläubiger nicht im Hinblick auf § 361 Ziff. 10
StGB. eine Bevorzugung verdienen und ob nicht die heute
stärker als früher betonte und anerkannte Rücksicht auf
den gemeinen Nutzen eine gewisse Lockerung der bisherige-
nen Rechtsprechung erheischt.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 154) | 154 |
| 32. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Juni 1934. — <i>RG</i> .
80/34. —
1. Zur Frage, ob eine vorübergehende polizeiliche Schließung
eines Geschäfts einen Grund zur fristlosen Entlassung der
Angestellten bildet.
2. Die sofortige Entlassung auf Grund einer Betriebsstörung
wird nicht ohne weiteres dadurch ausgeschlossen, daß der
Unternehmer das Betriebsrisiko zu tragen hat.
3. Für die Frage der Zumutbarkeit der Vertragsfortsetzung
ist die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist von sehr
wesentlicher Bedeutung.
4. Ein zu Unrecht entlassener Angestellter braucht den Ar-
beitgeber nicht in Annahmeverzug zu setzen, sondern hat
ohne weiteres Anspruch auf die vertragmäßige Vergü-
tung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
5. Der Einwand der Verwirkung ist zwar von der Recht-
sprechung für gewisse Rechtsgebiete anerkannt, stellt aber
kein allgemeines Rechtsinstitut dar und darf gerade infolge
seiner Herleitung aus dem Gesichtspunkt von Treu und
Glauben (§ 242) nicht dazu dienen, die Verjährungsvor-
schriften zu umgehen.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 162) | 162 |

- | Nr. | | Seite <i>RG</i> |
|-----|--|-----------------|
| 33. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Juni 1934. — <i>RG</i> .
89/34. —
1. Auch über die Zulässigkeit einer einem Angestellten zu-
gegangenen Kündigung kann eine Feststellungsklage er-
hoben werden, da eine Feststellung in diesem Sinne darauf
hinausläuft, daß das Anstellungsverhältnis durch die Kün-
digung nicht beendet wurde und es sich bei dieser Frage
um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 <i>BP.</i>
handelt.
2. Hat der Arbeitgeber einer ersten, als „vorsorglich“ be-
zeichneten Kündigung ein zweites Kündigungsschreiben fol-
gen lassen, so hängt es von den Umständen des Falles ab,
ob in dem zweiten Schreiben eine Zurücknahme der ersten
Kündigung zu erblicken ist, derart, daß diese durch die
zweite Kündigung ersetzt wird und neben ihr keine selb-
ständige Bedeutung mehr hat.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 166) | 166 |
| 34. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Juni 1934. — <i>RG</i> .
66/34. —
1. Hat in einem Vergleich die beklagte Partei neben anderen
Verpflichtungen auch die übernommen, über den Ausgang
des Prozesses in der Presse eine Notiz zu bringen, so trifft
die Klägerin, wenn sie die übrigen durch den Vergleich der
Beklagten auferlegten Leistungen angenommen hat, die
Beweislast, sofern sie geltend machen will, daß die Erfül-
lung dieser Verpflichtung die Voraussetzung für die Wirk-
samkeit des Vergleichs bilden sollte. Die Frage, ob der
Vergleich diesen Sinn hatte, ist im übrigen eine auf tatsäch-
lichem Gebiete liegende Auslegungsfrage.
2. Ebenso ist es eine Frage der Vergleichsauslegung, ob die
zu 1 erwähnte Verpflichtung auch dann als erfüllt gelten
kann, wenn eine Zeitung ohne Zutun der beklagten Partei
über den Ausgang des Prozesses sachgemäß berichtet hat.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 172) | 172 |
| 35. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 11. Juli 1934. — <i>RG</i> .
94/34. —
Die in der Berufungsinstanz vorgenommene Erweiterung
einer Feststellungswiderklage ist zulässig, wenn die Voraus-
setzungen des § 256 <i>BP.</i> erfüllt sind.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 177) | 177 |
| 36. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 4. Juli 1934. — <i>RG</i> .
77/34. —
1. Zur Rechtslage bezgl. der früheren Gewerkschaften und
der Verbände der Arbeitsfront, insbesondere zu der Frage,
unter welchen Voraussetzungen die neuen Verbände in An-
stellungsverhältnisse mit den alten Gewerkschaften einge-
treten sind.
2. Vgl. in einzelnen die Ueberschrift zu der Entscheidung
Bd. 21 Nr. 15 <i>RG</i> . S. 72.
(<i>ArbRSamm.</i> Bd. 21 <i>RG</i> . S. 183) | 183 |
| 37. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 4. Juli 1934. — <i>RG</i> .
44/34. —
1. Vgl. die Ueberschrift zu der vorigen Entscheidung. | |

- Nr. Seite *RG*
2. Ein führender Funktionär einer freien Gewerkschaft kann, falls sein Anstellungsverhältnis von dem entsprechenden Verband der Arbeitsfront stillschweigend übernommen sein sollte, fristlos wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung entlassen werden, und zwar auch noch nach einer angemessenen Zeit.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 188) 188
38. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 4. Juli 1934. — *RG*. 73/34. —
1. Die Gründe, aus denen die Identität der früheren freien Gewerkschaften und der entsprechenden Grundverbände der Arbeitsfront verneint worden ist, gelten auch für das Verhältnis der alten christlichen Gewerkschaften zur Arbeitsfront.
 2. Eine Haftung des neuen Verbandes ergibt sich aber aus § 419 *BGB.*, wenn der christliche Verband mit seinem gesamten Mitglieder- und Vermögensbestand in den neuen Verband überführt worden ist.
 3. Aus einer Vermögensübernahme nach § 419 *BGB.* erlangt der neue Verband aber noch keine Rechte gegenüber dem Verbandsangestellten, insbesondere nicht das Recht zur Kündigung.
 4. Zur Frage, ob die Gebundenheit der einzelnen Verbandsstellen an Weisungen ihrer vorgesetzten Dienststellen sich nur im Innenverhältnis auswirkt oder ob dadurch auch die Vertretungsmacht nach außen eingeschränkt wird.
 5. Zu der Frage, ob und bis zu welchem Zeitpunkt ein von den christlichen Gewerkschaften übernommener Angestellter durch den neuen Verband fristlos entlassen werden kann.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 191) 191
39. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Juli 1934. — *RG*. 49/34. —
- Zur Frage, wann ein Angestellter des Verbandes deutscher Kriegsbeschädigter und -hinterbliebener von der *NS*-Kriegsopferversorgung übernommen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 198) 198
40. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. August 1934. — *RG*. 53/34. —
1. Der *NS*-Reichsverband der Deutschen Arbeitsopfer ist vermögensrechtlich nicht als Rechtsnachfolger des Allgemeinen Verbandes der Kriegs- und Arbeitsopfer Deutschlands anzusehen; er haftet auch nicht nach § 419 *BGB.* für dessen Verbindlichkeiten.
 2. In der Weiterbeschäftigung eines Angestellten des aufgelösten Verbandes liegt nicht ohne weiteres eine Neuanstellung durch den neuen Verband.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 200) 200
41. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. August 1934. — *RG*. 130/34. —
- Allgemein gehaltene Bemängelungen der Beweis- und Sachwürdigung des ersten Urteils enthalten keine der Vorschrift des § 519 Abs. 3 Nr. 2 *ZPO.* n. F. entsprechende Berufungsbegründung, vielmehr ist, wenn die Beweis- und Sachwürdi-

- Nr. Seite *RG*
- gung gerügt werden soll, im einzelnen anzugeben, welche Beweisergebnisse und welche tatsächlichen Umstände nicht zutreffend gewürdigt sind und aus welchen Gründen die Würdigung des Gerichts bemängelt wird.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 205) 205
42. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 23. Juni 1934. — *RG*. 22/34. —
1. Für die Gültigkeit einer im Wettbewerbsverbot im Sinne des § 74 *HGB.* enthaltenden Vereinbarung genügt nicht die Aushängung einer vom Unternehmer unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Beschäftigten, vielmehr muß außerdem noch die Vereinbarung selbst schriftlich getroffen, d. h. von beiden Teilen in der durch § 126 Abs. 2 *BGB.* vorgesehenen Weise unterzeichnet werden.
 2. Ist die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots nicht in der vorgeschriebenen Form abgeschlossen, so kann auch der Beschäftigte daraus gegen den Unternehmer keine Ansprüche herleiten, der Unternehmer würde aber arglistig handeln, wenn er sich auf den Formmangel beruft, obwohl er es im Einverständnis mit dem Beschäftigten übernommen hatte, der Vereinbarung die zu ihrer vollen Wirksamkeit nötige Form zu geben und wenn der Formmangel auf sein eigenes Verschulden oder das Verschulden einer Person, deren er sich als Erfüllungsgehilfen bedient hat, zurückzuführen ist.
 3. Verstößt ein Wettbewerbsverbot zum Nachteil des Beschäftigten inhaltlich gegen die Vorschriften der §§ 74 bis 75c, entspricht z. B. die dem Beschäftigten zugesagte Vergütung nicht dem § 74 Abs. 2, so hindert dies nur den Unternehmer, sich gegenüber dem Beschäftigten auf das Wettbewerbsverbot zu berufen, während die Ansprüche des Beschäftigten aus der Vereinbarung nicht beeinträchtigt werden, wenn er sich freiwillig dem Wettbewerbsverbot unterwirft.
 4. Hat der Beschäftigte in einem Rechtsstreit über die aus dem Wettbewerbsverbot hergeleiteten Ansprüche dem Einwand des Unternehmers, daß die Vereinbarung wegen Formmangels nichtig sei, die Einrede der Arglist (vgl. Nr. 2) entgegengesetzt, so bedarf die Nichtbeachtung dieser Einrede besonderer Begründung. Das Fehlen einer solchen Begründung schafft einen absoluten Revisionsgrund, da im Sinne des § 551 Nr. 7 *ZPO.* dem Falle, daß ein Urteil überhaupt nicht mit Entscheidungsgründen versehen ist, der Fall gleichzustellen ist, daß ein ganzer Rechtsbehelf mit Stillschweigen übergangen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 208) 208
43. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Juli 1934. — *RG*. 102/34. —
1. Ob die Ausgleichsquittung eines Angestellten dahin zu verstehen ist, daß damit seine sämtlichen Ansprüche auch insoweit abgegolten sein sollten, als sich später herausstellt, daß er nicht vollständige Zahlung erhalten hat, ist eine Frage der Tatsachenwürdigung. Wird sie bejaht, so kann

Nr.

- das in der Ausgleichsquittung liegende negative Schuldanerkenntnis durch den Nachweis, daß nicht alles Geschuldete geleistet sei, auch nicht unter dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 BGB.) rückgängig gemacht werden.
2. Der allgemeine Satz, daß derjenige, der die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts aus § 138 BGB. oder seine Anfechtbarkeit nach § 123 BGB. behauptet, die dafür erheblichen Umstände darlegen und beweisen muß, gilt auch für Ausgleichsquittungen.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 214) 214
44. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Juli 1934. — *RG*. 101/34. —
1. Sieht das Berufungsgericht gemäß § 161 ZPO. von der Protokollierung von Zeugenaussagen ab, so ist der Inhalt der Aussagen im Urteil anzugeben, weil anderenfalls das Revisionsgericht nicht in der Lage ist, die sachliche Rechtsanwendung nachzuprüfen. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz ist vom Revisionsgericht auch dann zu berücksichtigen, wenn er nicht gemäß § 554 Abs. 3 ZPO. besonders gerügt ist.
 2. Das Berufungsgericht, das die Berechtigung einer fristlosen Entlassung verneint, kann sich nicht darauf beschränken, einzelne Gründe anzugeben, die das Verhalten des Entlassenen entschuldbar erscheinen lassen, muß vielmehr deutlich erkennen lassen, welches Verhalten des Entlassenen es im einzelnen als erwiesen erachtet.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 217) 217
45. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Juli 1934. — *RG*. 92/34. —
- Hat ein Angestellter mit dem Unternehmer vereinbart, daß er in bestimmter Höhe am Gewinn und Verlust des Unternehmens beteiligt werde, so hängt die Beantwortung der Frage, ob im Falle des Konkurses des Unternehmens der Verlustanteil des Angestellten durch eine in einem Zwangsvergleich vorgenommene Herabsetzung der Geschäftsschulden ermäßigt oder unter Umständen ganz beseitigt werden kann, davon ab, wie das Abkommen unter Berücksichtigung der §§ 157, 242 BGB. auszulegen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 222) 222
46. Reichsarbeitsgericht. Beschluß vom 25. August 1934. — *RG*. 246/34. —
- Zur Annahme eines unabwendbaren Zufalls bei der Versäumung der Begründungsfrist genügt es nicht, daß der Anwalt einem früheren, nach seiner Löschung aus der Anwaltsliste noch für ihn tätigen Sozius aufgegeben hatte, für die rechtzeitige Berufungsbegründung Sorge zu tragen, ohne die Ausführung dieses Auftrags zu überwachen.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 226) 226
47. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. August 1934. — *RG*. 112/34. —
1. Zur Rechtslage bezgl. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront.

Nr.

Seite *RG*

2. Die Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangestellten durch Beauftragte der *NSD.* in der Zwischenzeit von der Besetzung der Gewerkschaftshäuser bis zur Durchorganisation der Arbeitsfront geschah im Dienst der alten Gewerkschaften.
 3. Eine Haftung des neuen Verbandes ist nicht gegeben, auch nicht aus § 419 BGB. oder einem allgemeinen Rechtsiab.
 4. Eine Kondiktio ist mangels Bereicherung dann ohne weiteres ausgeschlossen, wenn der Angestellte seit der Geschäftsübernahme durch den Verband der *DAF.* in Schutzhaft gewesen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 229) 229
48. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 18. April 1934. — *RG*. 106/34. —
- Ist gegenüber Angestellten oder Arbeitern der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft eine Kündigung auf Grund der Bestimmungen ergangen, zu denen das Gesetz vom 7. April 1933 und die darin enthaltene Ermächtigung die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft ermächtigt, so ist die Entscheidung der hiernach zuständigen Leiter der Dienststellen für die Gerichte bindend. Eine Nachprüfung dieser Verwaltungsbescheide auf ihre Nichtigkeit steht den Gerichten weder hinsichtlich der Frage der Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung noch hinsichtlich der zu gewährenden Bezüge zu.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *RG*. S. 234) 234

II. Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (*LAG*).

Nr.

Seite *RG*

1. Landesarbeitsgericht Kiel. Urteil vom 11. April 1934. — *LAG*. 8/34. —
1. Die Verbände der Arbeitsfront sind mit den früheren Gewerkschaften nicht identisch oder deren Rechtsnachfolger und sie haften auch nicht nach § 419 BGB.
 2. Beschäftigt aber der der Arbeitsfront angegliederte Verband einen Angestellten des alten Verbandes weiter, so entsteht dadurch ein Arbeitsverhältnis mit dem neuen Verband und es muß geprüft werden, ob damit der neue Verband in den Arbeitsvertrag mit dem alten Verband in vollem Umfange oder wenigstens teilweise oder gar nicht eingetreten ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG*. S. 3) 3
2. Landesarbeitsgericht Breslau. Urteil vom 18. Januar 1934. — *LAG*. 15 S. 161/33. —
1. Treuepflicht des Arbeitgebers.
 2. Der Arbeitgeber darf einen schon lange bei ihm tätigen Arbeitnehmer nicht grundlos entlassen.
 3. Entläßt er den Arbeitnehmer auf Grund einer vom Vertrauensarzt jahrelang vorgenommenen Untersuchung, obwohl der Arbeitnehmer in Wahrheit arbeitsfähig ist, so muß er für den Lohnausfall aufkommen.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG*. S. 7) 7

- Nr. Seite *MG*
3. Landesarbeitsgericht Berlin, 3. Kammer. Urteil vom 30. Mai 1934. — 103 S. 288/34. —
Verschweigt ein Angestellter einer öffentlichen Körperschaft in dem ihm zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vorgelegten Fragebogen die frühere Zugehörigkeit zu einer kommunistischen Organisation, so kann er striflos entlassen werden, selbst wenn die unrichtige Angabe nur auf Fahrlässigkeit beruht.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 9) 9
4. Landesarbeitsgericht Karlsruhe. Urteil vom 25. Mai 1934. — *MG* Nr. 32/33. —
1. In die dem provisionsberechtigten Angestellten zu erteilenden Buchauszüge müssen alle provisionspflichtigen Geschäfte mit den Adressen der Vertragsgegner und dem für den Angestellten wesentlichen Inhalt aufgenommen werden; bloße Kontoauszüge genügen nicht.
2. Der Arbeitgeber wird von der Pflicht zur Erteilung der Buchauszüge nicht dadurch befreit, daß dem Angestellten die Einsicht in die Bücher möglich ist.
3. Fordert der Angestellte während eines länger dauernden Vertragsverhältnisses trotz regelmäßiger Abrechnung niemals einen Buchauszug, so liegt darin ein stillschweigender Verzicht auf seinen Anspruch.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 11) 11
5. Landesarbeitsgericht Breslau. Urteil vom 5. Januar 1934. — 15 a. S. 140/33. —
1. Stillschweigende Zusicherung einer Altersversorgung auf Grund eines patriarchalischen Dienstverhältnisses.
2. Bemessung der Höhe der Altersversorgung.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 14) 14
6. Landesarbeitsgericht Augsburg. Urteil vom 20. April 1934. — *MG* VerReg. 5/34. —
1. Die durch die Eröffnung eines Vergleichsverfahrens eintretende Hemmung der Verjährung (§ 39 *BglD.*) trifft gegenüber einem Gläubiger, der nach § 2 *BglD.* am Verfahren beteiligt ist, auch dann ein, wenn er seine Forderung nicht angemeldet hat. Eine solche Hemmung hat lediglich die Wirkung, daß der Zeitraum, in dem sie gedauert hat, in die Verjährungszeit nicht eingerechnet wird (§ 205 *BGB.*), nicht aber schiebt sie im Sinne des § 201 Satz 2 *BGB.* den Beginn der Verjährung hinaus, da der Vergleichsschluß nicht ein neues Schuldverhältnis begründet, sondern nur die Abwicklung des bereits bestehenden regelt.
2. Eine die Verjährung unterbrechende Anerkennung der Schuld ist in einem Vergleichsschluß dann nicht zu erblicken, wenn es sich um einen Gläubiger handelt, der zwar nach § 2 *BglD.* am Verfahren beteiligt ist, aber in diesem Verfahren seine Forderung nicht geltend gemacht hatte.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 17) 17
7. Landesarbeitsgericht Augsburg. Urteil vom 25. Mai 1934. — *MG* VerReg. Nr. 8/34. —
Ist die Forderung eines Angestellten gegen seinen Dienstherrn „zufolge Arbeits- oder Dienstvertrages an Haupt- und Neben-

- Nr. Seite *MG*
- bezügen jetzt und künftig in unbekannter Höhe“ gepfändet, so wird die Wirkung dieser Pfändung nicht dadurch beendet, daß der Angestellte wegen Arbeitsmangels vorübergehend aus der Beschäftigung entlassen wird, die Pfändung erstreckt sich vielmehr, wenn das Arbeitsverhältnis nach einiger Zeit erneuert wird, auch auf die aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten erwachsenden Ansprüche.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 24) 24
8. Landesarbeitsgericht Sena. Urteil vom 30. Mai 1934. — *MG* 154/33. —
Vor dem 1. Mai 1934 konnte beim Landesarbeitsgericht der Einspruch gegen ein Versäumnisurteil durch einen Leiter oder Angestellten einer Rechtsberatungsstelle der Deutschen Arbeitsfront nicht eingelegt werden, weil diese nicht zu den wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 11 Abs. 2 alter Fassung zu rechnen ist, aber auch nach dem 1. Mai 1934 würde ein solcher Einspruch unzulässig sein, weil nach der Neufassung des § 11 *ArbGG.* Angestellte der Arbeitsfront Parteien nur vor den Arbeitsgerichten vertreten können, während bei den Landesarbeitsgerichten Anwaltszwang besteht.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 29) 29
9. Landesarbeitsgericht Darmstadt. Beschluß vom 8. Juni 1934. — *MG* S. 27/34. —
Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kann auf ein Verfehlen der Büroangestellten des die säumige Partei vertretenden Anwalts nicht gestützt werden, wenn die Fristversäumung zugleich auf ein eigenes Verschulden dieses Anwalts zurückzuführen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 31) 31
10. Landesarbeitsgericht Rönigsberg. Beschluß vom 6. Juni 1934. — 8 S. 804/31. —
1. Hat der Kläger im Laufe des Berufungsverfahrens nach Abschluß der Beweisannahme den Klageantrag erweitert und ist über diesen erweiterten Antrag entschieden, so ist für die Berechnung der dem ihm beigeordneten Armenanwalt aus der Staatskasse zu erstattenden Gebühren der erhöhte Streitwert nicht nur für die Berechnung der Prozeßgebühr, sondern auch für die Verhandlungsgebühr, nicht dagegen für die Beweisgebühr maßgebend.
2. Sind nach vorstehenden Grundsätzen einem Armenanwalt höhere Gebühren gezahlt als ihm zukommen, so ist die vom Urlandsbeamten der Geschäftsstelle an ihn gerichtete Aufforderung zur Rückzahlung des überhobenen Betrages als Abänderung der Festsetzung der Armenanwaltsgebühren zu betrachten, die mit der Erinnerung anfechtbar ist.
3. In sinngemäßer Anwendung des dem § 5 *GRG.* zugrunde liegenden Rechtsgedankens ist die Rückforderung überhobener Armenanwaltsgebühren nur zulässig, wenn die Abänderung der ursprünglichen Festsetzung dem Armenanwalt vor Ablauf des nächsten Kalenderjahres nach rechtskräftiger oder endgültiger Erledigung des Verfahrens eröffnet ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *MG*. S. 34) 34

- Nr. Seite *UAG*
11. Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Urteil vom 5. Juni 1934. —
9 S. 55/34. —
Zur Frage der Verwirkung von Lohnforderungen. Der Begriff
der Verwirkung kann auch im neuzeitlichen Arbeitsrecht nicht
entbehrt werden.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 37) 37
12. Landesarbeitsgericht Berlin, 4. Kammer. Urteil vom 31. Mai
1934. — 104 S. 474/34. —
1. Für Klagen gegen das beschlagnahmte Vermögen der früheren
Gewerkschaften ist „der Pfleger des beschlagnahmten Gewerk-
schaftsvermögens, Staatsrat Dr. Ley“ passiv legitimiert.
2. Zur rechtl. Bedeutung der Beschlagnahmeanordnung betr. das
Gewerkschaftsvermögen.
3. Die jüdischen Angestellten der früheren Gewerkschaften haben
für die Zeit der ihnen nach dem Kündigungsgesetz zustehenden
Fristen Anspruch auf Lohnzahlung, da eine fristlose Entlassung
wegen ihrer jüdischen Abstammung nicht gerechtfertigt ist.
4. Die Ansprüche können aber z. B. nicht im Wege der Leistungs-,
wohl aber im Wege der Feststellungsklage geltend gemacht
werden.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 39) 39
13. Landesarbeitsgericht Jena. Urteil vom 13. Juni 1934. —
10 S. 33/34. —
Zur Frage, wann ein Agent als arbeitnehmerähnliche Person
anzusehen ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 45) 45
14. Landesarbeitsgericht München. Urteil vom 24. April 1934. —
Ver. Reg. 15/34. —
I. Gegenüber Notstandsarbeitern ist die Kündigung nach dem
Tarifvertrag zulässig; eine Verpflichtung des Arbeitgebers,
den Notstandsarbeiter 3 Monate lang zu beschäftigen, be-
steht im allgemeinen nicht.
II. Berichtigung einer Arbeitsbescheinigung gemäß § 170 Abs. II
ArbZG.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 49) 49
15. Landesarbeitsgericht Schneidemühl. Urteil vom 27. April 1933.
4. S. 13/33. —
1. Begriff der Voraussetzungen für die Uebernahme von An-
gestellten in die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und
Arbeitslosenversicherung (§ 225 *ArbZG*).
2. Begriff des wichtigen Kündigungsgrundes.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 51) 51
16. Landesarbeitsgericht Augsburg. Urteil vom 6. Juli 1934. —
V. A. Beschw. Reg. Nr. 8/34. —
Wasserwerk als unselbständiger Bestandteil des städtischen Bau-
amts. Kündigungswiderrufsklage in solchem Fall.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 56) 56
17. Landesarbeitsgericht Nürnberg-Fürth. Beschluß v. 11. Juli 1934.
— *BR*. 5/34. —
Der Armenanwalt, der in einem Verfahren vor dem Arbeits-
gericht mit Genehmigung der Deutschen Arbeitsfront einer
armen Partei beigeordnet wurde, hat nach Maßgabe des

- Nr. Seite *UAG*
- Gesetzes vom 20. Dezember 1928 Anspruch auf Ersatz seiner
Gebühren und Auslagen aus der Staatskasse.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 81) 81
18. Landesarbeitsgericht Duisburg-Damborn. Urteil v. 8. Februar
1934. — *UAG* 112/114/32. —
Umfang der Fürsorgepflicht nach § 618 *BGB*.
Einfluß der Verkehrssitte.
Der Unternehmer ist für die Erfüllung der Fürsorgepflicht
selbständig verantwortlich; handelt es sich aber um die Ein-
führung neuer Schutzmaßnahmen, so kann von Bedeutung
sein, ob die Gewerbeaufsichtsbehörde die Einführung verlangt.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 83) 83
19. Landesarbeitsgericht Karlsruhe. — Urteil v. 6. Juli 1934.
— *UABR*. 14/34. —
Zur Frage, ob die Verweigerung des Deutschen Grußes, das
Nichtmitgehen des Deutschland- und Horst-Wessel-Liedes so-
wie die Nichtteilnahme an Feiern, Umzügen und sonstigen
Veranstaltungen die fristlose Entlassung rechtfertigt.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 95) 95
20. Landesarbeitsgericht Essen. Urteil v. 11. Juli 1934. —
UAG. 80/34. —
1. Der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung bildet in der
Regel keinen Grund zur fristlosen Entlassung.
2. Auch die Verurteilung zu 1 Monat Gefängnis wegen einer
angeblichen, nicht mit dem Dienst zusammenhängenden
UnterSchlagung rechtfertigt die fristlose Entlassung dann
nicht ohne weiteres, wenn die Verurteilung in der II. In-
stanz aufgehoben wird.
3. Unforrektes Verhalten außerhalb des Dienstes muß beson-
ders schwerwiegend sein, um die fristlose Entlassung zu
rechtfertigen.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 99) 99
21. Landesarbeitsgericht Hannover. Urteil v. 25. Juli 1934. —
10 S. 81/34. —
1. Zur Frage, ob eine gesetzlich nicht geregelte Konkurrenz-
Handel dadurch hinfällig wird, daß der Arbeitgeber das
Dienstverhältnis kündigt.
2. Sittenwidrigkeit eines mit einem Dentisten vereinbarten
Wettbewerbsverbots.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 101) 101
22. Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M., Kammer I. Urteil
v. 22. Februar 1934. — 6. I S. 3/34. —
Auslegung einer Dollarklausel bei Pensionsverträgen.
(*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 104) 104
23. Landesarbeitsgericht Jena. Urteil v. 11. Juli 1934. —
UAG. 34/34. —
I. Eine gemäß § 182 *BGB*. durch Niederlegung bewirkte
Zustellung ist nur dann wirksam, wenn nicht nur der Zu-
stellungsempfänger nicht angetroffen, sondern außerdem
auch die Ausführung einer Ersatzzustellung gemäß § 181
BGB. ergebnislos versucht wurde.

- Nr. Seite *LAG*
- II. Bei der Berechnung der Höhe des pfändbaren Lohnanteils ist nicht von dem um Steuern und Sozialabgaben gekürzten (Netto-)Lohn, sondern vom Bruttolohn auszugehen. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 112) 112
24. Landesarbeitsgericht Nürnberg-Fürth. Urteil v. 20. Juli 1934. — *WR* 27/34. —
Die im § 56 *LAG* vorgesehene Anrufung des Vertrauensrats, die an eine fünftägige, mit dem Zugang der Kündigung beginnende Frist geknüpft ist, ist eine notwendige Voraussetzung für die Kündigungswiderrufklage. Fehlt es hieran, so ist die Klage ohne sachliche Prüfung abzuweisen. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 116) 116
25. Landesarbeitsgericht Kassel. Urteil vom 18. April 1934. — *S* 26/34. —
Ruhegehaltsbestimmungen für städtische Angestellte. Ablehnung einer stillschweigenden Sondervereinbarung aus Einbehaltung von Beiträgen. Bedeutung von Protokollerklärungen unter der Geltung des alten Tarifrechts. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 129) 129
26. Landesarbeitsgericht Hannover. Urteil vom 20. Juni 1934. — *10 S* 315/32. —
Vertrag eines angestellten Kassenarztes. Eingruppierung. Kündigung aus wichtigem Grund. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 136) 136
27. Landesarbeitsgericht Kiel. Urteil vom 21. Februar 1934. — *11 AS* 2/34. —
Es gibt keinen allgemeinen Begriff des Dauerangestellten. Vielmehr kommt es im Einzelfall darauf an, was die Vertragsparteien darunter verstanden haben. Es kann darin die Vereinbarung liegen, daß die Kündigung auf wichtige Gründe beschränkt sein soll. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 147) 147
28. Landesarbeitsgericht Dortmund. Urteil vom 19. Juni 1934. — *RS* 42/34 *LAG* Dortmund. —
Ueber ursächlichen Zusammenhang zwischen einer organischen Erkrankung und Einrichtungen des Betriebes. Schadensersatzfrage in diesem Fall. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 151) 151
29. Landesarbeitsgericht Essen. Urteil vom 23. Mai 1934. — *LAG* 27/34. —
Abgrenzung von öffentlich-rechtlichem Fürsorgearbeitsverhältnis und bürgerlich-rechtlichem Arbeitsvertrag. Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, wenn in schlüssiger Weise ein bürgerlich-rechtlicher Arbeitsvertrag in solchem Fall in der Klage behauptet wird. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 153) 153
30. Landesarbeitsgericht Krefeld-Uerdingen. Urteil vom 11. Juli 1934. — *4a S* 23/34. —
1. Ist eine Weihnachtsgratifikation ohne Rücksicht auf die Höhe des jeweiligen Geschäftsgewinnes in festen Beträgen ausbezahlt worden, so ist nicht ohne weiteres anzunehmen,

- Nr. Seite *LAG*
- daß der Anspruch davon abhängig sein soll, daß im letzten Geschäftsjahr ein Gewinn erzielt ist.
2. Die durch mehrfache freiwillige Zahlung einer Gratifikation stillschweigend zustande gekommene Einigung über die Fortzahlung derselben muß aber nach Treu und Glauben ausgelegt werden. Das führt zu der Annahme, daß nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien der Gratifikationsanspruch jedenfalls dann fortfällt, wenn das betreffende Jahr mit einem im Verhältnis zum Umsatz erheblichen Verlust abschließt. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 185) 185
31. Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 4. Urteil v. 20. August 1934. — *104 S* 384/34. —
1. Hat die Verwaltungsbehörde auf Grund des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 ein Mitglied einer Betriebsvertretung wegen staatsfeindlicher Einstellung abberufen, auch den Einspruch gegen seine Kündigung zurückgewiesen, so wird dadurch doch der Rechtsweg für eine Klage nicht ausgeschlossen, die sich auf die Unzulässigkeit der fristlosen Entlassung stützt. Auch hat das Arbeitsgericht selbständig zu prüfen, ob eine staatsfeindliche Einstellung des Arbeitnehmers vorliegt und seine fristlose Entlassung rechtfertigt.
2. Die bloße Zugehörigkeit zur *SPD*. vor ihrem Verbot oder zu einer freien Gewerkschaft vor ihrer Auflösung bildet keinen Grund zur fristlosen Entlassung. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 190) 190
32. Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Urteil vom 21. August 1934. — *9 S* 54/34. —
Der Versuch eines Angestellten, sich wegen fälliger Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber zu sichern, bedeutet noch keine Verletzung der Treuepflicht und rechtfertigt deshalb nicht die fristlose Entlassung. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 195) 195
33. Landesarbeitsgericht Darmstadt. Urteil vom 31. August 1934. — *MS* 41/34. —
1. Ein Tariflohnverzicht kommt nur in Betracht, wenn der Berechtigte die Geltung des Tarifvertrags gekannt oder wenigstens mit ihr gerechnet hat.
2. Zur Anwendung des Reichsangestellten-Tarifvertrags auf Landesangestellte und zur Tragweite von Regierungserlassen über die Bezüge von Staatsangestellten auf Privatdienstvertrag. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 197) 197
34. Landesarbeitsgericht Kassel. Urteil vom 5. Juni 1934. — *S* 27/34. —
Der allg. verbdl. Banktarif ist auf eine Reichsbahn-Spar- und Darlehnskasse *eGmbH.* nicht anwendbar. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *LAG* S. 201) 201
35. Landesarbeitsgericht Krefeld-Uerdingen. Urteil vom 13. Juni 1934. — *a S* 39/34. —
1. Wird eine *GmbH.* satzungsgemäß beim Vorhandensein zweier Geschäftsführer entweder durch beide Geschäftsfüh-

Nr.

Seite 248

- rer oder durch einen Geschäftsführer und einen Prokuristen vertreten, so ist eine von einem Geschäftsführer im Zusammenwirken mit dem Prokuristen vorgenommene Rechtshandlung auch dann wirksam, wenn ihr der zweite Geschäftsführer widerspricht. Dieser ist auch für sich allein zur Zurücknahme der Procura nicht berechtigt.
2. Ein Gesellschafterbeschuß, der einen Geschäftsführer abberuft, beseitigt dessen Vertretungsbefugnis, solange die Abberufung nicht im Handelsregister eingetragen ist, nur, wenn offensichtlich ist, daß der Gesellschafterbeschuß ordnungsmäßig zustande gekommen ist.
3. Eine von einem abberufenen Geschäftsführer erteilte Prozeßvollmacht kann nach § 87 HGB. mit rechtlicher Wirksamkeit nur unter gleichzeitiger Bestellung eines anderen Anwalts rechtliche Wirksamkeit erlangen.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 204) 204
36. Landesarbeitsgericht Wuppertal. Beschluß vom 29. August 1934. — 7 248 5/34. —
Die bloße Tätigkeit eines Prozeßbevollmächtigten als Steuer- oder Wirtschaftsberater schließt ihn von der Vertretung vor den Arbeitsgerichten nicht aus, wohl aber genügt nach der neuen Fassung des § 11 ArbGG. dazu jede vor Gerichten vorgenommene geschäftsmäßige Beivorgung fremder Rechtsangelegenheiten, auch wenn sie sich auf schriftliche Eingaben beschränkt.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 211) 211

Entscheidungen der Arbeitsgerichte (ArbG).

1. Arbeitsgericht Pforzheim. Urteil vom 19. April 1934. — A. S. 69/34. —
1. Wird ein Arbeitnehmer gleichzeitig als Kraftfahrer und Maschinist beschäftigt, so ist als übliche Vergütung im Sinn des § 612 BGB. die Mitte zwischen den üblichen Vergütungen für diese beiden Tätigkeiten anzusehen.
2. Beide Parteien des Arbeitsverhältnisses trifft eine Pflicht zur Klarstellung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Höhe der Vergütung. Bei Verletzung dieser Pflicht haftet jede Partei für Verschulden. Weiderseitiges Verschulden ist nach § 254 BGB. abzuwägen.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 59) 59
2. Arbeitsgericht Frankfurt am Main. Urteil vom 19. September 1933. — 5 248. 484/33. —
Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber eine Kürzung eines fest zugesagten Ruhegeldes vornehmen darf.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 63) 63
3. Arbeitsgericht Apolda. Urteil vom 14. März 1934. — 2 248. 12/34. —
Die Pflicht des Lehrherrn, dem Lehrling zum Besuch der Fortbildungsschule die entsprechende Freizeit zu gewähren, besteht auch gegenüber Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr erreicht haben.
(§§ 120, 127 GewD.)
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 67) 67

Nr.

Seite 248

4. Arbeitsgericht Pforzheim. Urteil vom 22. Dezember 1933. — A. S. 327/33. —
Verhängung der Schubhaft als Grund zur fristlosen Entlassung.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 69) 69
5. Arbeitsgericht Emden. Urteil vom 16. November 1933. — 248. 161/33. —
Ein Lehrling kann nicht wegen einer von seinem Vater begangenen Unterschlagung fristlos entlassen werden, auch wenn der Vater im gleichen Betriebe beschäftigt war.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 71) 71
6. Arbeitsgericht Emden. Urteil vom 8. April 1934. — 248. 182/33. —
Unbeugte Aushändigung von Rechnungsabschriften an Dritte als Entlassungsgrund, auch wenn die Aushändigung zum Zweck der Aufdeckung einer Korruption erfolgt ist.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 72) 72
7. Arbeitsgericht Bremen. Urteil vom 8. Juni 1934. — Nr. 181/34. —
Zulässigkeit der Kündigungswiderrufklage und materielle Prüfung der Betriebsnotwendigkeit der Kündigung.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 73) 73
8. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil v. 8. März 1934. — 2 248. 105/34. —
Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub kommt nur unter besonderen Umständen in Betracht und kann jedenfalls dann nicht verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer den Richterhalt des Urlaubs selbst oder doch vorwiegend selbst zu vertreten hat.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 119) 119
9. Arbeitsgericht Mainz. Urteil v. 23. Juni 1933. — 248. 263/33. —
Die Amtsniederlegung eines Betriebsvertretungs-Mitgliedes ist nicht anfechtbar wegen eines Willensmangels.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 120) 120
10. a) Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil v. 29. März 1934. — 6 248. 133/33. —
b) Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil v. 19. Oktober 1933. — 2 248. 764/33. —
Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub kann nur beansprucht werden, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub verlangt hat und der Arbeitgeber ihm den Urlaub verweigert hat.
(ArbRSamml. Bd. 21 248. S. 123) 123
11. Arbeitsgericht Karlsruhe. Urteil v. 2. Mai 1934. — 248. 58/34. —
1. Zur Frage, ob die Verweigerung des Deutschen Grußes sowie die Nichtteilnahme an offiziellen nationalen Veranstaltungen der Firma ein Grund zur fristlosen Entlassung ist.
2. An dem feierlichen Akt, bei dem die Mitglieder des Vertrauensrates vor der Gefolgschaft das in § 10 MDG. vorgesehene feierliche Gelöbnis ablegen, haben alle Mitglieder

- Nr. Seite *UAG*
- der Gefolgschaft teilzunehmen. Unentschuldigtes Fernbleiben kann die fristlose Entlassung rechtfertigen. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 125) 125
12. Arbeitsgericht Solingen. Beschluß vom 22. Juni 1934. — 2 *UAG*. 252/34. —
1. Das beschlagnahmte Gewerchaftsvermögen haftet nicht für Verbindlichkeiten der Gewerkschaften.
 2. Für Lohnklagen aus einer Tätigkeit bei den Gewerkschaften ist der Pfleger Staatsrat Dr. Ley nicht passiv legitimiert. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 161) 161
13. Arbeitsgericht Karlsruhe. Urteil vom 24. Juli 1934. — *UAG*. 103/34 (An). —
1. Bei Auslegung des § 56 *UAG* läßt sich nicht sagen, daß eine Kündigung ohne gleichzeitiges Angebot einer Abfindungssumme nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei, wenn die Kündigung zwar an sich erforderlich ist, aber dem Unternehmer aus Billigkeitsgründen zugemutet werden kann, dem Gefündigten noch eine Abfindung zu zahlen.
 2. Wenn die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist, so steht dem Gefündigten selbst dann kein weiterer Anspruch zu, wenn es unter Berücksichtigung aller Umstände unbillig erscheint, dem Entlassenen eine Abfindungssumme zu versagen. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 162) 162
14. Arbeitsgericht Beuthen D./S. Urteil vom 25. Mai 1934. — *UAG*. 262/34. —
- Wird ein Betriebszellenobmann allein wegen seiner Tätigkeit als Betriebszellenobmann gekündigt, um ihm seine im *UAG* vorgegebene Mitwirkung bei der Aufstellung der Vertrauensratsliste unmöglich zu machen, so ist diese Kündigung nach § 134 *BGB*. nichtig. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 165) 165
15. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 20. Mai 1933. — 6 *UAG*. 678/32. —
1. Ansprüche, die nicht innerhalb angemessener Frist geltend gemacht werden, unterliegen der Verwirkung. Das gilt auch für die arbeitsvertraglichen Ansprüche des Arbeitnehmers, insbesondere für den Lohnanspruch.
 2. Die Verwirkungsfrist für Arbeitnehmeransprüche beginnt — soweit nicht der Tarif ein anderes bestimmt — in der Regel erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, da dem Arbeitnehmer im allgemeinen die Geltendmachung verletzter Ansprüche während des Arbeitsverhältnisses wegen des auf ihm lastenden Kündigungsdruckes nicht zuzumuten ist.
- Nur wenn ein anerkanntes Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers besteht und dieses Interesse auch das entgegenstehende Interesse des Arbeitnehmers überwiegt, ist dem Arbeitnehmer eine zeitigere Geltendmachung auch schon während des Arbeitsverhältnisses zuzumuten, so daß in

- Nr. Seite *UAG*
- diesem Falle die Verwirkungsfrist sogleich nach Eintritt der Fälligkeit der betreffenden Ansprüche beginnt. Dies trifft z. B. meist für Ueberstundenlohnansprüche zu.
3. Für Ueberstundenlohnansprüche gilt — sofern nicht der Tarif eine bestimmte Verwirkungsfrist aufstellt — eine besonders kurze Verwirkungsfrist. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 173) 173
16. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 30. November 1933. — 2 *UAG*. 835/33. —
- Wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung mit einem ihm angebotenen untertariflichen Lohn einverstanden erklärt hat und der Arbeitgeber ihn zu einem höheren Lohn nicht eingestellt oder behalten hätte, so beginnt die Verwirkungsfrist bezüglich der auf die Differenz zum Tariflohn gerichteten Nachforderungen mit der Fälligkeit dieser Ansprüche. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 176) 176
17. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 16. November 1933. — 2 *UAG*. 817/33. —
1. Wenn der Arbeitnehmer sich von sich aus zu einem untertariflichen Lohn angeboten hat und hinterher die Differenz zum Tariflohn nachverlangt (Tariflohnerschleichung), so muß die Geltendmachung des Tariflohnes sofort bei Eintritt der Fälligkeit der jeweiligen Lohnrate erfolgen, andernfalls jeweils ohne Frist sofortige Verwirkung eintritt.
 2. Dies gilt unter Umständen selbst dann, wenn der Tarif in einer Verwirkungsklausel eine Verwirkungsfrist angibt. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 177) 177
18. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 21. Dezember 1933. — 2 *UAG*. 864/33. —
- Der Grundsatz der Verwirkung ist ebenso wie gegen den Arbeitnehmer billigerweise auch gegen den Arbeitgeber anzuwenden. Auch der Arbeitgeber muß Ansprüche, wie etwaige Nachforderungen wegen zuviel geleisteter Lohnvorschüsse, bei Meldung der Verwirkung alsbald nach Fälligkeit innerhalb angemessener Frist geltend machen. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 179) 179
19. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 6. März 1934. — 4 *UAG*. 1122/32. —
- Eine Verwirkung von Lohnansprüchen kann — neben der Verwirkung durch Nichtgeltendmachung innerhalb angemessener Frist — analog dem § 654 *BGB*. auch deswegen eintreten, weil der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Treuepflicht verletzt hat. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 182) 182
20. Arbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 11. Oktober 1933. — 5 *UAG*. 1196/32. —
- Wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht können nicht solche Lohnansprüche verwirkt werden, die für Leistungen aus einer Zeit entstanden sind, während welcher Treuepflichtverletzungen nicht vorgekommen sind. (*ArbRSamml.* Bd. 21 *UAG*. S. 182) 182

Nr.		Seite UG
21.	Arbeitsgericht Würzburg. Urteil vom 14. Juni 1934. — Proz. No. Nr. 105/34. — Auflösung eines Lehrvertrages, weil der nichtarische Lehrherr sein Gehalt infolge Bonfotts verkaufen muß. (ArbRSamml. Bd. 21 UG. S. 215)	215
22.	Arbeitsgericht Gelsenkirchen. Urteil vom 22. August 1934. — U. C. 1409/34. — 1. Zur Frage des Betriebsrisikos im neuen Arbeitsrecht. 2. Die durch Unterbietung seitens eines Konkurrenzbetriebes eingetretene Unrentabilität eines Betriebes gehört zu dem vom Unternehmer zu tragenden Betriebsrisiko und recht- fertigt nicht die fruchtlose Kündigung. (ArbRSamml. Bd. 21 UG. S. 218)	218
23.	Arbeitsgericht Gelsenkirchen. Urteil vom 31. August 1934. — U. C. 1416/34. — Ein mit Anspruch auf Kost und Wohnung angestellter Be- schäftigter hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Geldent- schädigung, wenn er infolge Verheiratung bei Nacht von der freien Wohnung keinen Gebrauch machen kann. (ArbRSamml. Bd. 21 UG. S. 222)	222
24.	Arbeitsgericht Kaiserslautern. Urteil vom 28. August 1934. Pr. Reg. 195/34. — Teilung des Betriebsrisikos, wenn infolge Landestrainer Musiker in einem gawirtschaftlichen Unternehmen nicht be- schäftigt werden können. (ArbRSamml. Bd. 21 UG. S. 224)	224

Anhang

Arbeitsrechtlich bedeutsame Entscheidungen
aus der Sozialversicherung

Nr.		Seite RV
1.	Schiedsstelle beim Verbands der Deutschen Berufsge- nossenschaften. Entsch. vom 28. 6. 33 (Nr. 351. 33), „BÜ.“ 1933 Sp. 433 Nr. 99. Die von einer Krankenkasse bestellten Vertrauensärzte sind grundsätzlich nicht als versicherungspflichtige Angestellte an- zusehen. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 1*)	1*
2.	Reichsversicherungsamt. Urteil vom 13. 1. 33 (Ia 8156. 31), Entsch. u. Mitt. des RV. Bd. 35 S. 5. Zum Begriff „kaufmännischer Tätigkeit“ und zur Beschäfti- gungseigenen Tätigkeit des Werbepersonals einer Firma, die Staub- saugapparate anfertigt. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 2*)	2*
3.	Schiedsstelle beim Verbands der Deutschen Berufsge- nossenschaften. Entsch. vom 30. 5. 33 (Nr. 1091. 32), „BÜ.“ 1933 Sp. 429 Nr. 97. Begriff Betrieb und Unternehmer, wenn ein gemeinnütziger Bauverein unter Aufsicht eines Hausmeisters eine elektrisch	

Nr.		Seite RV
	betriebene Wäscherei und Plätterei den Mietern zur Verfü- gung stellt. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 4*)	4*
4.	Reichsversicherungsamt. Beschl. vom 28. 6. 33 (III Ar. 20. 33 B. S.) — Ur. f. RV. 1933 IV S. 430. — Die Tätigkeit eines von der Landwirtschaftskammer ange- stellten Landwirtschaftslehrers, der an einer landw. Schule landw. Unterricht erteilt und die bäuerliche Bevölkerung in allen landw. Fragen berät, ist keine landw. Tätigkeit im Sinne des § 74a des RVVG. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 7*)	7*
5.	Bayer. Landesversicherungsamt. Urteil vom 20. 9. 33 (C. 10. 33). Mitt. des RV. 1933 S. 57 Nr. 183. Uferschubarbeiten, die eine Gemeinde auf den ihr gehörigen, landwirtschaftlich genutzten Ufergrundstücken gemäß Art. 74, 88 des bayer. Wasserges. vornehmen läßt, unterliegen nicht der land- und forstw., sondern der gewerblichen UV. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 10*)	10*
6.	Schiedsstelle beim Verbands der Deutschen Berufsge- nossenschaften. Entsch. vom 16. 9. 33 (Nr. 1226. 32), „BÜ.“ 1934 S. 10 Nr. 102. An der Auffassung, daß die auf Schlachthöfen tätigen Kopfs- schlächter regelmäßig als Arbeitnehmer der Großschlächter oder Viehhändler anzusehen sind, die sie mit Schlachtungen beauftragen, ist festzuhalten. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 12*)	12*
7.	Reichsversicherungsamt. Entsch. vom 13. 12. 33 (II K. 164. 32 B. S.) — Entsch. u. Mitt. d. RV. Bd. 35 S. 196. — Arbeitsfähige weibliche Personen, die wegen ihrer sittlichen Gefährdung freiwillig in einem Kloster zu ihrer Betreuung untergebracht sind und dort aus rein erzieherischen Gründen Arbeit verrichten, sind nicht frankensicherungsspflichtig. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 17*)	17*
8.	Reichsversicherungsamt. Entsch. vom 3. 11. 33 (III a Ar 106. 33), Ur. f. RV. 1934 S. IV 27 Nr. 4726. — Rechtsstellung des Notstandsarbeiters. Arbeitsstelle im Sinne von § 93 des RVVG ist auch eine Arbeitsstelle bei Notstandsarbeiten im Sinne von § 139 a. a. D. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 20*)	20*
9.	Reichsversicherungsamt. Beschl. vom 14. 3. 33 (I ¹ 1105. 33). — Entsch. u. Mitt. d. RV. Bd. 35 S. 83. — Zur Frage, ob und inwieweit politische Schutzhaftgefangene bei Arbeiten, zu denen sie in einem Konzentrationslager herangezogen werden, gegen Unfall versichert sind. (ArbRSamml. Bd. 21 RV. S. 22*)	22*
10.	Reichsversicherungsamt. Entsch. vom 25. 8. 33 (IIIa Ar 89. 33). — Ur. f. RV. 1933 S. IV 443 Nr. 4693. — Wird ein minderjähriger Krüppel zum Zwecke der Erwerbs- befähigung auf Kosten des Fürsorgeverbandes in einem Krüppelheim als Lehrling beschäftigt und liegt ein Lehrver- hältnis im Sinne der Sozialversicherung vor, so handelt es	

Nr.	Seite RWA
sich um keine Maßnahme der Arbeitsfürsorge im Sinne des § 75 d des RWA.	
(ArbRSamml. Bd. 21 RWA. S. 23*)	23*
11. Reichsversicherungsamt. Urteil vom 2. 10. 33 (Ia 4706. 31). — Entsch. u. Mitt. des RWA. Bd. 35 S. 76. — Hochöfen- und Röstöfenbetriebe sind keine Betriebe des Bergbaus im Sinne der Nr. 16 Sp. III der Anlage zur Zweiten BerufsstrV. vom 11. Februar 1929.	
(ArbRSamml. Bd. 21 RWA. S. 26*)	26*
12. Reichsversicherungsamt. Entsch. vom 22. 9. 33 (IIIa Ar 91. 33). — Entsch. u. Mitt. des RWA. Bd. 35 S. 113. — Zur Frage der Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflicht der sogenannten Warenverteiler.	
(ArbRSamml. Bd. 21 RWA. S. 26*)	26*
13. Reichsversicherungsamt. Urteil vom 15. 11. 33 (Ia 4365. 32). — Entsch. u. Mitt. des RWA. Bd. 35 S. 79. — Zu einem versicherten Friedhofsbetrieb gehört außer den Bestattungsarbeiten vor allem die Instandhaltung des Friedhofsgeländes, der Wege, Anlagen und Grabstätten, und zwar auch dann, wenn sie gewohnheitsrechtlich von den dem Arbeiterstand zuzurechnenden Angehörigen der Verstorbenen unentgeltlich und ohne besondere Verpflichtung ausgeführt wird.	
Friedhofsbetrieb und Verrichtung eigentwirtschastlicher Tätigkeit am Grabe eines verstorbenen Angehörigen.	
(ArbRSamml. Bd. 21 RWA. S. 30*)	30*
14. Reichsversicherungsamt. Urteil vom 20. 12. 33 (Ia 3146. 32). — Entsch. u. Mitt. des RWA. Bd. 35 S. 310. — Probestampfanlagen sind keine „Betriebe des Bergbaus“ im Sinne der Nr. 16 der Anlage zur Zweiten BerufsstrV. vom 11. Februar 1929.	
(ArbRSamml. Bd. 21 RWA. S. 31*)	31*
A. Sachverzeichnis	33*
B. Gesetzesverzeichnis	45*
C. Zusammenstellung der Entscheidungen nach der Zeitfolge	54*
D. Alphabetisches Verzeichnis der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte, deren Entscheidungen in Band 21 abgedruckt sind	57*
Berichtigung	61*

Erste Abteilung

**Entscheidungen
des Reichsarbeitsgerichts**

Nr. 1 (RAG)

Auslegung einer Pensionszusage hinsichtlich der Frage der freien
Widerruflichkeit.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 16. Mai 1934. — RAG. 42/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamburg.

Die Klägerin war bei der Beklagten und deren Vorgängerin über 30 Jahre als Hauptklassiererin tätig. Sie verdiente in den letzten Jahren mehr als 700 RM. monatlich und war infolgedessen von der Angestelltenversicherung befreit. Nach fristgerechter Kündigung schied sie am 30. Juli 1927 aus dem Angestelltenverhältnis aus. Im Kündigungs-schreiben erklärte sich die Beklagte bereit, ihr „bis auf weiteres, selbstverständlich ohne rechtliche Verpflichtung“, ab 1. Juli 1927 monatlich 200 RM. zu zahlen. Die Klägerin antwortete, sie habe ihren Dienst in der Erwartung getan, an ihrem Lebensabend ein auskömmliches Ruhegehalt zu erhalten, und bitte, ihr ein festes Ruhegehalt auf Lebenszeit zu gewähren. Die Beklagte antwortete mit Brief vom 6. Dezember 1926, daß sie eine Zusage für die Lebenszeit der Klägerin nicht geben könne und wolle, da man nicht wissen könne, wie sich die Dinge eines Tages einmal gestalten. Weiter hieß es in der Antwort: „Dagegen können Sie sich darauf verlassen, daß ich nicht ohne zwingenden Grund jemals meine Pflicht Ihnen gegenüber vernachlässigen werde und daß Sie Ihre Rente so lange bekommen, wie ich es eben glauben verantworten zu können. Sie müssen nicht vergessen, daß ich eine Unzahl von Angestellten habe, die schon über 30 Jahre bei mir sind, und daß ich, so schmerzlich es mir ist, Unterschiede nicht machen kann, ohne wiederum anderen Unrecht zu tun. Es kommt hinzu, daß ich heute den Ausgang dieser ganzen Transaktion in keiner Weise übersehen kann, insbesondere nicht, welche Lasten mir verbleiben, und ich deshalb im Augenblick an dem Schreiben, das Ihnen zugegangen ist, nichts ändern kann.“ Die Beklagte hat zunächst fortlaufend die 200 RM. gezahlt, im Jahre 1932 die Zahlung aber zunächst auf 175 und dann auf 140 RM. monatlich herabgesetzt. Mit Brief vom 3. Januar 1933 teilte sie der Klägerin mit, sie sei nicht in der Lage, die bisher freiwillig gezahlte Pension über den 1. April 1933 hinaus weiter zu zahlen. Der Widerspruch der Klägerin hatte keinen Erfolg; sie hat darauf unter Vorbehalt weiterer Ansprüche auf Zahlung von 420 RM. Pension für die Monate April bis Juni 1933 geklagt. Die Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen.

Aus den Gründen:

Wie das Berufungsgericht feststellt, hatte die Klägerin nach ihrem Vertrage keinen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Ruhe-

gehalts. Sie ist aber der Ansicht, daß sich der Inhaber der Beklagten vor ihrem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis, wenn nicht im Kündigungsschreiben vom 1. Dezember 1926, so doch im Schreiben vom 6. Dezember 1926 verpflichtet habe, ihr auf Lebenszeit ein Ruhegehalt zu zahlen, solange er dazu imstande sei. Als ihr die Kündigung zugegangen war, hat sie den Inhaber der Beklagten gebeten, ihr für den Rest ihres Lebens ein festes Ruhegehalt zu gewähren, und dabei darauf hingewiesen, daß sie durch die Inflation um alle Ersparnisse gekommen sei, sie werde wegen ihres Alters (55 Jahre) keine anderweite Beschäftigung finden können. Im Antwortschreiben vom 6. Dezember 1926 hatte aber der Inhaber der Beklagten ausdrücklich erklärt, die gewünschte Zusicherung für Lebenszeit könne und wolle er nicht geben, und hatte ausdrücklich an dem Vorbehalt des Briefes vom 1. Dezember, wonach er sich nur „bis auf weiteres, selbstverständlich ohne rechtliche Verpflichtung“ zur Zahlung einer Rente bereit erklärt hatte, festgehalten. Diesen Vorbehalt hatte die Klägerin, wie das Berufungsgericht feststellt, dahin aufgefaßt, daß sich die Beklagte nicht hatte rechtlich binden, sondern sich den jederzeitigen Widerruf ihrer Zusage hatte vorbehalten wollen. Nach Annahme der Vorderurteile konnte das Versprechen im Kündigungsschreiben nur in diesem Sinne verstanden werden und nach der Annahme des Berufungsgerichts waren darüber bei der Klägerin nach Empfang des Schreibens vom 6. Dezember etwaige Zweifel restlos beseitigt. Beide Vorderurteile kommen demgemäß in Auslegung der Schreiben vom 1. und 6. Dezember 1926 zu dem Ergebnis, daß die Beklagte eine rechtliche Bindung zur Zahlung eines Ruhegeldes an die Klägerin nicht hat eingehen wollen und daß sie dies auch in den beiden Schreiben klar zum Ausdruck gebracht hat. Die Auslegung liegt auf tatrichterlichem Gebiet und verletzt nicht die Auslegungsregeln der §§ 242, 157 BGB.; das Revisionsgericht ist somit daran gebunden. Die Revision meint, der in dem Kündigungsschreiben enthaltene Vorbehalt des Widerrufs sei durch das Schreiben vom 6. Dezember 1926 überholt. Weil dort gesagt sei, die Klägerin könne wegen ihrer persönlichen Zukunft durchaus beruhigt sein, sie könne sich darauf verlassen, daß die Beklagte nicht ohne zwingenden Grund ihre Pflicht der Klägerin gegenüber vernachlässigen werde und daß diese ihre Rente so lange bekomme, wie es die Beklagte glaube verantworten zu können, habe die Klägerin davon ausgehen müssen, daß ihre Zukunft gesichert sei und

die Beklagte nur berechtigt sein solle, die Rente bei wirtschaftlicher Unzumutbarkeit zu entziehen. Hierbei wird verkannt, daß die Beklagte auch in dem Schreiben vom 6. Dezember 1926 ausdrücklich abgelehnt hat, eine rechtliche Bindung einzugehen. In dem Schreiben kommt unzweideutig zum Ausdruck, daß der Inhaber der Beklagten zwar gewillt sei, nach Möglichkeit das Ruhegeld dauernd zu gewähren, daß er aber doch die Entscheidung darüber, ob er dazu in der Lage sei, lediglich und allein sich selbst vorbehalte. Den Vorbehalt, daß er eine rechtliche Verpflichtung nicht übernehme, hat er nicht ausgegeben, vielmehr am Schluß des Briefes ausdrücklich hervorgehoben, daß er in dieser Beziehung an dem Schreiben vom 1. Dezember 1926 nichts ändern könne. Hiernach können die übrigen Erklärungen im Schreiben vom 6. Dezember 1926 nur im Sinne einer Beruhigung der Klägerin gemeint gewesen sein; rechtliche Verpflichtungen hatten nicht bestanden und waren nicht eingegangen. Rechtsansprüche stehen mithin der Klägerin aus jenen Zusagen nicht zu.

Mit Rücksicht darauf, daß die Beklagte sich i. B. zur Leistung der Rente ausdrücklich nur „bis auf weiteres und ohne rechtliche Verpflichtung“ bereit erklärt hatte, demnächst auch mehrmals unter Betonung der Widerruflichkeit der Rente zu einer Kürzung des Rentenbetrags übergegangen war, konnte die Klägerin auch aus der Zeitdauer der Gewährung des Ruhegeldes nicht entnehmen, daß die Beklagte nachträglich stillschweigend eine Bindung eingegangen sei, vielmehr hat stets nur eine freiwillige und widerrufliche Zuwendung vorgelegen.

Ob die Beklagte, wie die Revision meint, noch jetzt moralisch für verpflichtet erachtet werden könnte, der Klägerin weiterhin eine Rente zu zahlen, ist hier nicht zu untersuchen. Sie hat 1932 die Rentenzahlung unter Berufung auf die „ungeheuren Schwierigkeiten in der gesamten Wirtschaftslage“ heruntergesetzt und sie zum 1. April 1933 wegen der deutschen Gesetzgebung über „Devisensperre“ und „Schuldnerschutz“ — die es unmöglich mache, die erforderlichen Beträge von ihren Schuldnern her einzubekommen — eingestellt. Von einem rein willkürlichen Handeln in Schädigungsabsicht und einem Sittenverstoß nach § 826 BGB. kann hiernach beim Mangel einer rechtlichen Verpflichtung keine Rede sein.

Die Revision war daher als unbegründet zurückzuweisen.

Die Entscheidung RAG. 358/32 vom 3. Dezember 1932 (Bensch. Samml. Bd. 17 S. 66) steht nicht entgegen. Dort ist nur ausgesprochen, daß unter besonderen Umständen ein „freiwillig, ohne jede Verpflichtung bis auf weiteres“ gegebenes schriftliches Ruhegehaltsversprechen trotz des Gebrauchs dieser Worte als eine bindende Verpflichtung gemeint gewesen sein kann und daher bei der Auslegung eines solchen Versprechens die Begleitumstände berücksichtigt werden müssen. Daß das Berufungsgericht gegen diesen Grundsatz verstoßen habe, dafür fehlt jeder Anhalt.

Anmerkung. Das Urteil verdient Zustimmung. Der Arbeitgeber hat bei der Zusage der Pension genügend klar zum Ausdruck gebracht, daß er sich für die Zukunft rechtlich nicht binden wolle, sich vielmehr die Entscheidung über die Fortzahlung der Pension vorbehalte. Er war deshalb in der Lage, jederzeit die Zahlung einzustellen, ohne über die ihn dazu veranlassenden Gründe Rechenschaft ablegen zu müssen. Mit dieser Auffassung steht das vorliegende Urteil in Übereinstimmung mit der Entscheidung Bensch. Samml. Bd. 9 RAG. S. 359.

Von Interesse ist auch die Schlussbemerkung über das Urteil Bensch. Samml. Bd. 17 S. 66. In der Anmerkung zu jener Entscheidung habe ich schon hervorgehoben, daß es m. E. an einer rechtlichen Bindung des Arbeitgebers fehle, wenn er ausdrücklich die Worte „freiwillig, ohne jede Verpflichtung für mich, bis auf weiteres“ in das Pensionsversprechen aufgenommen habe. Das entspricht der Stellungnahme des jetzigen Urteils. Das RAG. hält zwar daran fest, daß das Versprechen trotz solcher Worte als bindende Verpflichtung gemeint gewesen sein könne, zieht daraus aber für den vorliegenden Fall keine Folgerung. Es kann also wohl die Entscheidung Bd. 17 S. 66 als eine Ausnahmeentscheidung für ganz besonders gelagerte Fälle angesehen werden, während die grundsätzliche Behandlung derartiger Klauseln in dem vorstehenden Urteil und der Entscheidung Bd. 9 S. 359 zum Ausdruck kommt.

Nr. 2 (RAG)

1. Die Zulässigkeit der Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts hängt, abgesehen von dem Falle der Zulassung der Berufung im Urteile, davon ab, daß im Urteil der Wert des Streitgegenstandes auf mehr als 300 RM. festgesetzt ist. Diese ausdrückliche Festsetzung ist nur dann entbehrlich, wenn sich aus der Urteilsformel, z. B. wenn der Beklagte zur Zahlung von mehr als 300 RM. verurteilt ist, ein 300 RM. übersteigender Streitwert ergibt, nicht aber, wenn der Streitwert erst durch

ein Zurückgehen auf die von den Parteien gestellten Anträge ersehen werden kann.

2. Ist in Berichtigung eines bei der Verkündung des arbeitsgerichtlichen Urteils untergelaufenen offensibaren Versehens die Wertfestsetzung in einem Berichtigungsbeschluß nachgeholt, so ist für die Zulässigkeit der Berufung das berichtigte Urteil maßgebend. In diesem Falle braucht, auch wenn die Berichtigung des arbeitsgerichtlichen Urteils erst in der Revisionsinstanz vorgenommen und deshalb die Berufung erst in diesem Augenblicke zulässig wurde, weder die Berufungseinlegung noch die Verhandlung in der Berufungsinstanz wiederholt zu werden.
3. Kommt das Berufungsgericht wegen Veränderung des Streitgegenstandes zu einer Neufestsetzung des Streitwerts, so ist es dabei an die Wertberechnung des Arbeitsgerichts nicht gebunden und seine Wertfestsetzung ist bei der Prüfung der Zulässigkeit der Revision für das Reichsarbeitsgericht bindend.
4. Eine Kündigungserklärung, die wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zu dem in ihr angegebenen Zeitpunkt unwirksam ist, wird in der Regel, ohne daß es eines neuen Kündigungsausspruchs bedarf, zu dem Termin, zu dem sie zulässig war, wirksam. Diese Rechtslage ändert sich auch nicht dadurch, daß im Falle der Kündigung eines Beschäftigten der Unternehmer sich später bereit erklärt hat, den Beschäftigten, ohne die Kündigung zurückzunehmen, noch probeweise bis zu dem Termin, zu dem die Kündigung wirksam wurde, weiter bei sich arbeiten zu lassen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. April 1934. — RAG. 323/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hannover.

Der Kläger wurde am 1. April 1931 als Geschäftsführer der der Beklagten gehörenden Gastwirtschaft „Union“ angestellt. Seine Rechte und Pflichten wurden durch Vertrag vom 14. August 1932 und durch eine Dienstamweisung vom gleichen Tage geregelt. Er erhielt für sich und seine Familie freie Wohnung und Verpflegung, ein bestimmtes Monatsgehalt und war am Reingewinn beteiligt. Die Buch- und Kassenerführung erfolgte durch einen städtischen Buchhalter. § 3 des Vertrages lautet: „Das Dienstverhältnis kann im Laufe des ersten Jahres (Probejahr) mit sechswochiger Frist zum Ende eines jeden Vierteljahres gekündigt werden. Nach Ablauf des Probejahres kann es mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines jeden Vierteljahres gekündigt werden. Die Wohnung ist nach Ablauf des Dienstverhältnisses zu räumen.“

Am 20. November 1931 schrieb der Oberbürgermeister dem Kläger, der Magistrat in seiner Gesamtheit habe mit Entrüstung von den Pflichtwidrigkeiten des Klägers in seinem Dienstbereich Kenntnis genommen; er, der Oberbürgermeister, sei ersucht worden, ihn auf dem Ernst der Sachlage ausdrücklich hinzuweisen und ihn zur strengsten Pflichterfüllung anzumahnen; daß das Probejahr des Klägers nicht als bestanden angesehen werden könne, stehe bereits heute fest, ebenso wie die mangelnde Zielsicherheit und Energie bei Herrn B. (dem Buchhalter) Erstaunen hervorgerufen habe; der Magistrat müsse dem Kläger dringend anheimgeben, unter Zurückstellung aller persönlichen und Hervorhebung aller sachlichen Gesichtspunkte mit B. zusammenzuarbeiten und engste Fühlungnahme mit dem Magistrat und seinen Vertretern zu halten. Am 22. März 1932 teilte der Magistrat unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 20. November 1931 dem Kläger mit, daß er das vertraglich am 1. April ablaufende Probejahr noch nicht als beendet ansehen könne, es vielmehr bis zum 1. Oktober des Jahres verlängert müsse. Der Kläger will dieses ihm nach der Behauptung der Beklagten am 31. März 1932 (vgl. Ur. Bl. 101 b. A.) zugestellte Schreiben nicht erhalten haben.

Am 30. Juni 1932 kündigte die Beklagte dem Kläger sein Dienstverhältnis „zum nächsten zulässigen Termin, das bedeutet nach unserem Verträge und der Abmachung über die Verlängerung des Probejahres vom 22. März d. J. zum 30. September 1932“. Am 24. August 1932 teilte sie ihm mit, der städtische Wirtschaftsausschuß habe den Magistrat gebeten, ihm noch einmal durch Fristverlängerung seiner Probendienstzeit Gelegenheit zu geben, sich auf dem Posten des Geschäftsführers der städtischen „Union“ zu bewähren und dementsprechend die zum 30. September 1932 ausgesprochene Kündigung zurückzunehmen; zur Aufhebung der Kündigung habe sich der Magistrat nicht entschließen können, um aber noch einmal seinen guten Willen zu zeigen und besonders mit Rücksicht auf die Lage der Gattin des Klägers, sei der Magistrat bereit, mit dem Kläger und seiner Ehefrau einen neuen Vertrag, vorläufig bis zum 31. Dezember d. J., mit kurzfristiger Kündigung abzuschließen.

Ueber dieses Schreiben ist sodann zwischen dem Kläger und dem Stadtbaumeister B. gesprochen worden, doch herrscht Streit darüber, welches Ergebnis die Besprechung hatte.

Am 8. November 1932 kündigte der Magistrat das Dienstverhältnis zu Ende Dezember 1932. Am 6. Dezember 1932 entließ er den Kläger fristlos.

Der Kläger ist der Ansicht, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung nicht vorgelegen habe und im übrigen trotz jener Schreiben und Verhandlungen nach Ablauf des ersten Dienstjahres das Dienstverhältnis nur mit der sechsmonatigen Frist des Vertrages vom 14. August 1931 habe gekündigt werden können, daß mithin die Kündigung vom 8. November 1932 erst zum 30. Juni 1933 gewirkt habe. Er hat auf Zahlung des Gehalts und einer Entschädigung für nicht gewährte Verpflanzung für die Zeit bis 30. Juni 1933 und außerdem auf Zahlung von 432 RM. nebst 6% Zinsen geklagt. Letzteren Betrag fordert er als

Ersatz für zuviel abgezogene Beiträge zur Angestellten- und Erwerbslosenversicherung, sowie als Beiträge für die Krankenversicherung und als zu Unrecht von seinem Gehalt sonst abgezogenen Beträge. Auf diese Beträge hat die Beklagte im ganzen 248,21 RM. nebst Zinsen anerkannt. Ueber diesen Betrag hat das Arbeitsgericht gegen die Beklagte am 17. August 1933 ein Teilurteil erlassen. Danach hat der Kläger seinen Klageantrag erweitert und auch Verurteilung zur Auskunft darüber begehrt, welcher Reingewinn in den Jahren 1931, 1932 und 1933 im Betriebe der „Union“ erzielt worden ist. Durch Endurteil vom 28. September 1933 hat das Arbeitsgericht die Beklagte zur Erteilung dieser Auskunft für die Jahre 1931 und 1932 und zur Zahlung von 8,80 RM. verurteilt, im übrigen die Klage abgewiesen. Eine Streitwertfestsetzung enthielt weder das Teilurteil vom 17. August 1933, noch auch das Endurteil vom 28. September 1933. Auch ist in keinem der Urteile ausgesprochen worden, daß die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassen werde. Dem Urteil vom 28. September 1933 ist aber eine vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts nicht unterschriebene „Rechtsmittelbelehrung“ beigefügt, welche lautet: „Gegen dieses Urteil ist die Berufung an das Landesarbeitsgericht in Hannover zulässig.“ Diese Berufung ist vom Kläger eingelegt worden. Sie hat den Erfolg gehabt, daß das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 29. November 1933 das Endurteil des Arbeitsgerichts geändert, nämlich die Beklagte verurteilt hat, an den Kläger 4315,95 RM. nebst 4% Zinsen von näher bezeichneten Beträgen zu zahlen, die Verurteilung zur Auskunfterteilung auf die Zeit bis zum 30. Juni 1933 erstreckt und nur im übrigen die Klage abgewiesen hat. Von den Kosten des Rechtsstreits hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger $\frac{1}{15}$, der Beklagten $\frac{14}{15}$ auferlegt. Den Wert des Streitgegenstandes hat es auf 6100 RM. festgesetzt.

Dagegen hat die Beklagte Revision eingelegt. Sie ist der Ansicht, daß gegen das Urteil vom 28. September 1933 die Berufung nicht statthaft gewesen sei, und bittet in erster Linie, aus diesem Grunde unter Aufhebung des Berufungsurteils die Berufung gegen jenes Urteil als unzulässig zu verwerfen. Sie bekämpft aber auch die sachlichen Ausführungen des Berufungsurteils und begehrt daher in zweiter Linie unter dessen Aufhebung die Zurückweisung der Berufung.

Der Kläger aber hält die Revision für unzulässig, weil es an der Revisionssumme fehle; er bittet, das Rechtsmittel als unzulässig zu verwerfen. Hilfsweise bittet er, die Revision als unbegründet zurückzuweisen.

Nachdem über die Zulässigkeit beider Rechtsmittel verhandelt und die Verkündung einer Entscheidung wegen der Möglichkeit einer vergleichsweise Erledigung des Rechtsstreits ausgesetzt worden war, hat der Kläger einen Beschluß des Arbeitsgerichts vom 20. März 1934 gebracht, durch den im Wege der Berichtigung (§ 319 ZPO.) dem erkennenden Teil des Urteils vom 28. September 1933 hinzugesetzt worden ist, daß der Streitwert auf 6000 RM. festgesetzt wird. Weiter hat er die Ausfertigung eines vom Landesarbeitsgericht am 11. April 1934 gefaßten Beschlusses vorgelegt, der die sofortige Beschwerde der

Beklagten gegen jenen Beschluß nicht als berechtigt anerkennt, sondern diesen für sachlich gerechtfertigt hält. Mit Rücksicht auf diese Beschlüsse ist in die Verhandlung wieder eingetreten worden. Die Parteien sind bei ihren Anträgen verblieben. Sie haben auch zur Sache selbst verhandelt.

Das Reichsarbeitsgericht hat den vom Beklagten zur Sache gestellten Anträgen zum Teil entsprochen.

Aus den Gründen:

Das Berufungsurteil hat den Wert des Streitgegenstandes auf 6100 RM. festgesetzt. Zur eigenen Wertfestsetzung war es nach § 69 Abs. 2 ArbGG. befugt, weil der Kläger die Klage im zweiten Rechtszuge ermäßigt hatte. An die Wertberechnung des Arbeitsgerichts war das Landesarbeitsgericht bei der Neu festsetzung nicht gebunden, es hatte vielmehr den neuen Streitwert so festzusetzen, wie es dies für richtig hielt. Diese Wertfestsetzung ist für das Reichsarbeitsgericht nach § 72 Abs. 1 ArbGG. schlechthin maßgebend (Urteil des Reichsarbeitsgerichts RAG. 288/30 vom 17. Dezember 1930 — in ArbRspr. 1931 S. 67 mit Nachweisen —) und daher die Revision zulässig (vgl. auch Urteile des Reichsarbeitsgerichts RAG. 315/28 vom 14. November 1928, RAG. 159/28 vom 1. Dezember 1928 und RAG. 582/28 vom 11. Mai 1929 in ArbRspr. 1929 S. 39, 55 und 283). Unerheblich ist demgegenüber der Einwand des Klägers, seinen Anträgen sei in der Berufungsinstanz nicht in vollem Umfang stattgegeben und die Beklagte sei durch das Berufungsurteil nicht in Höhe der Revisionssumme beschwert, denn im arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt es — anders als im ordentlichen Zivilprozeß — nach jenen Gesetzesbestimmungen für die Revisionsfähigkeit eines Urteils nicht auf den Wert des Beschwerdegegenstandes an, sondern nur auf den Wert der Ansprüche, über den in den Vorinstanzen gestritten worden ist (vgl. Urteil des Reichsarbeitsgerichts — RAG. 424/29 — vom 19. März 1930 in ArbRspr. S. 163).

Die Frage der Zulässigkeit der Berufung gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts war in der Revisionsinstanz von Amts wegen nachzuprüfen. (Urteil RAG. 535/28 vom 26. Januar 1929 in ArbRspr. S. 122 mit Nachweisen). Das Landesarbeitsgericht hat sich dazu nicht ausgesprochen, sondern über das Rechtsmittel sachlich entschieden. Dies durfte es nur, wenn es die Berufung für zulässig hielt, denn anderenfalls mußte es das Rechtsmittel ohne sachliche Prüfung als unzulässig verwerfen (ArbGG. § 66, 3 PD. § 519b). Das Urteil des Arbeitsgerichts unterlag aber der Be-

rufung nur dann, wenn in ihm, d. h. im erkennenden Teil, ein Streitwert von mehr als 300 RM. festgesetzt oder das Rechtsmittel wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits ausdrücklich zugelassen war (ArbGG. § 61 Abs. 2 und 3, § 64 Abs. 1). Letzteres war nicht geschehen und eine Wertfestsetzung enthielt weder das Endurteil noch das vorausgegangene Teilurteil. Es liegt auch keiner der Ausnahmefälle vor, in denen das Reichsarbeitsgericht eine der Vorschrift des § 61 Abs. 2 ArbGG. zuwider unterbliebene Wertfestsetzung für unschädlich erklärt hat, nämlich dann, wenn sich aus der Urteilsformel ohne weiteres ein Streitwert von mehr als 300 RM. ergab, der Beklagte also zur Zahlung von mehr als 300 RM. verurteilt worden war (Urt. RAG. 535/28 vom 26. Januar 1929 in ArbRspr. S. 122) oder eine nach § 61 Abs. 1 S. 1 ArbGG. im Urteil vorgenommene Kostenfestsetzung klar erkennbar macht, daß über einen die Berufungssumme ergebenden Streitwert gestritten worden ist (RAG. 208/28 vom 12. August 1928 in ArbRspr. S. 80). Es erreichen vielmehr die Beträge, die die Beklagte nach den beiden Urteilen des Arbeitsgerichts zahlen soll, nicht die Berufungssumme; im Endurteil ist die Beklagte nur zu 8,80 RM. und zur Auskunftserteilung verurteilt worden. Eine Kostenfestsetzung fehlt sowohl im Teilurteil als auch im Endurteil. Der unter das Endurteil gesetzte Belehrung über die Zulässigkeit der Berufung kommt aber weder die Bedeutung einer Streitwertfestsetzung noch einer Rechtsmittelzulassung wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreites im Sinne der §§ 61, 64 ArbGG. zu. Dies hat das Reichsarbeitsgericht für die entsprechenden Vorschriften der §§ 69, 72 ArbGG. bereits durch Urteil RAG. 356/29 vom 30. Januar 1929 (ArbRspr. S. 122) hinsichtlich der Zulassung der Revision gegen ein Berufungsurteil ausgesprochen und es gilt aus den dort mitgeteilten Erwägungen in gleicher Weise für die Zulässigkeit der Berufung gegen erstinstanzliche Urteile. Mit dem Wortlaut und dem Zwecke jener Gesetzesbestimmungen ist es unvereinbar, daß beim Fehlen einer Wertfestsetzung im Urteil des Arbeitsgerichts das Landesarbeitsgericht etwa an Hand der im Tatbestand mitgeteilten Parteianträge zu ermitteln sucht, ob die Berufungssumme gegeben ist. Darüber ist vielmehr durch das Gesetz die bindende Entscheidung dem Arbeitsgericht zugewiesen worden, das durch seinen Urteilsauspruch alsbald klarzustellen hat, ob sein Urteil der Berufung zugänglich ist. Hiernach bestanden aller-

dings gegen die Annahme, daß das Urteil vom 28. September 1933 berufungsfähig sei, Bedenken; sie sind aber dadurch behoben, daß das Arbeitsgericht durch den Berichtigungsbeschluß vom 20. März 1934 nach § 319 ZPO. die irrtümlich in der Urteilsformel nicht zum Ausdruck gekommene Wertfestsetzung von 6000 RM. dem Urteilsauspruch hinzugefügt und das Landesarbeitsgericht die dagegen von der Beklagten eingelegte sofortige Beschwerde zurückgewiesen hat. Die Berichtigung ist zwar erst geschehen, als der Rechtsstreit bereits in der Revisionsinstanz anhängig war, und erst dadurch ist die Möglichkeit einer sachlichen Entscheidung über die Berufung eröffnet worden. Dies hat das Berufungsgericht verkannt. Da aber offensichtlich in dieser Beziehung bei der Verhandlung vor dem Berufungsgericht eine Rüge nicht erhoben war und dieses bereits sachlich entschieden hat, die Sache auch zur endgültigen Sachentscheidung reif ist, erübrigt sich eine Wiederholung der Berufungsverhandlung (ZPO. § 563 fgl.) oder gar der Berufungseinlegung (vgl. Jonas zum Urteil des RAG. — RAG. 202/29 — vom 16. November 1929 in ArbRspr. 1930 S. 39).

Sachlich ist die Revision nur zum Teil begründet. Das Berufungsgericht geht ohne Rechtsirrtum in Auslegung des Vertrages vom 14. August 1931 davon aus, daß mit Ablauf des ersten Dienstjahres das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten ohne weiteres in ein nur mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Vierteljahres kündbares Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit übergegangen sei. Diese Folge habe nur dadurch vermieden werden können, daß entweder rechtzeitig vor Ablauf des Probejahres die Kündigung ausgesprochen wurde oder sich der Kläger damit einverstanden erklärte, daß das Probejahr mit der bisherigen Kündigungsfrist verlängert werde. In den Schreiben vom 20. November 1931 und 22. März 1932 hat das Landesarbeitsgericht keine Kündigung des bisherigen Dienstvertrages, sondern nur die Mitteilung erblickt, daß der Magistrat einseitig den Vertrag habe ändern wollen. Der Kläger habe jedoch in keiner Weise sich mit dieser Aenderung einverstanden erklärt. Deshalb sei mit Ablauf des 31. März 1932 die Bestimmung in Kraft getreten, wonach der Vertrag nur noch mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Vierteljahres habe gekündigt werden können.

Die Revision wendet sich gegen diese Auslegung des Vertrages. Sie ist der Ansicht, daß erst bei einer Bewährung des Klägers

innerhalb des Probejahres das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit hätte umgewandelt werden müssen, daß also die Erklärung der Beklagten, das Probejahr gelte als nicht bestanden, es werde verlängert, genügt habe, um die Ueberleitung des Vertragsverhältnisses aus einer Probeanstellung in eine solche auf unbestimmte Zeit zu hindern. Die gegenteilige, auf Auslegung des Vertrages beruhende Auffassung des Berufungsgerichts ist jedoch möglich und daher für das Revisionsgericht bindend. Dann aber genügt nicht die einseitige Erklärung des Magistrats, es gelte das Probejahr als nicht bestanden, um die von vornherein festgelegte Bestimmung, daß nach Ablauf des ersten Jahres mangels einer Kündigung das Vertragsverhältnis nur noch mit sechsmonatiger Frist zu Ende eines Vierteljahres gekündigt werden kann, zu beseitigen.

Die Revision meint, die Beklagte habe genugsam zum Ausdruck gebracht, daß sie den Kläger über den 1. April 1932 hinaus nur probeweise weiterbeschäftige, daß sie also den Uebergang des Vertragsverhältnisses in ein solches auf unbestimmte Zeit nicht wollte, deshalb habe der Kläger, wenn er damit nicht habe einverstanden sein wollen, durch rechtzeitige Kündigung das Probejahr spätestens zum 1. April 1932 zum Erlöschen bringen müssen; dadurch, daß er weiter in den Diensten der Beklagten verblieben sei, habe er sich stillschweigend mit der Verlängerung des Probejahres bewußt einverstanden erklärt. Mit dem Schreiben vom 22. März 1932 sei ihm unzweideutig zu verstehen gegeben, daß das Probejahr bis zum 1. Oktober 1932 verlängert sei; der Kläger habe antworten müssen, wenn er nicht einverstanden gewesen sei; der Uebergang in ein festes Anstellungsverhältnis sei erst durch besondere vertragliche Regelung möglich gewesen.

Soweit diese Ausführungen sich gegen die Auslegung des Vertrages wenden, sind sie aus den dargelegten Gründen unbeachtlich. Es kann aber auch nicht zugegeben werden, daß der Kläger nach Treu und Glauben dem Vorschlag des Magistrats, die Probezeit zu verlängern, habe widersprechen müssen und dadurch sein Stillschweigen sich mit deren Verlängerung einverstanden erklärt habe. Das könnte nur dann angenommen werden, wenn in den Briefen der Beklagten eine Kündigung des ursprünglichen Vertrages zu erblicken gewesen wäre. Das Berufungsgericht geht jedoch ersichtlich davon aus, daß der Kläger die Schreiben vom 20. November 1931 und 22. März 1932 nicht als eine Kündigung aufge-

faßt hat. Ein Rechtsirrtum ist insoweit nicht ersichtlich, zumal Kündigungen, die das Rechtsverhältnis beenden sollen, nach der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts klar und unzweideutig sein müssen. Allerdings kann eine Kündigung dann wirksam unter einer Bedingung erklärt werden, wenn deren Annahme allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängig ist (ArbNspr. 1930 S. 140), aber dies setzt immer voraus, daß klar zum Ausdruck gekommen ist, daß dann, wenn die Bedingung nicht angenommen wird, das Dienstverhältnis als beendet anzusehen ist. Eine solche Erklärung hat das Landesarbeitsgericht in den Briefen der Beklagten ohne Rechtsverstöß nicht erblickt. Wenn es weiter angenommen hat, daß der Kläger mit der Aenderung seines Vertrages nicht stillschweigend einverstanden gewesen sei, so beruht dies auf tatrichterlichen Erwägungen und einer Würdigung der Beweisaufnahme, die für das angefochtene Urteil nicht angreifbar ist (vgl. RotWD. vom 14. Juni 1932 — RAGB. I S. 285 — und Art. 2 und 9 III Nr. 3 des Gesetzes zur Aenderung der Verf. vom 27. Oktober 1933 RAGB. I S. 780 —).

Die Frage, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers vorgelegen hat, hat das Berufungsgericht im Gegensatz zum Arbeitsgericht verneint. Es hat nicht verkannt, daß die insoweit gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe an sich einen wichtigen Grund für seine Entlassung hätten abgeben können, hat aber unter Würdigung der Gesamtumstände die Verfehlungen nicht für ausreichend erachtet, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Diese Annahme liegt auf tatrichterlichem Gebiet und kann daher mit der Revision nicht beanstandet werden.

Mit Recht wendet sich jedoch die Revision gegen die Annahme des Berufungsgerichts, daß die von der Beklagten am 30. Juni 1932 zum 30. September 1932 ausgesprochene Kündigung nicht zu dem nächsten zulässigen Termin, dem 31. Dezember 1932, gewirkt habe. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß eine mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung zum nächsten zulässigen Termin wirkt, meint aber, daß im vorliegenden Falle die Umstände ergeben, daß die zum 30. September 1932 ausgesprochene Kündigung nicht zum 31. Dezember 1932 habe wirken sollen. Es verkennt nicht, daß der Magistrat nach Erklärung der Kündigung zum 30. September 1932 dem Kläger am 24. August 1932 geschrieben hat, er könne sich nicht entschließen, die ausgesprochene Kündigung zurückzunehmen, sei aber — besonders mit

Rücksicht auf die Lage der Gattin des Klägers — bereit, mit ihm und seiner Ehefrau einen neuen Vertrag vorläufig bis zum 31. Dezember 1932 mit kurzfristiger Kündigung abzuschließen, um ihm so nochmals Gelegenheit zu geben, sich für den Posten des Geschäftsführers zu bewähren. Das Berufungsgericht meint jedoch, weil der dort angebotene Vertrag nicht zustande gekommen, der Kläger aber über den 1. Oktober 1932 hinaus im Dienst der Beklagten behalten worden sei, habe der Kläger nicht wissen können, daß das Dienstverhältnis mit Ablauf des Jahres 1932 enden sollte. Da der Kläger Verwalter einer größeren Gastwirtschaft mit hohem Einkommen, mit Gewinnbeteiligung und freier Verpflegung für sich und seine Ehefrau gewesen sei, habe die Beklagte ihn nach Treu und Glauben nicht darüber im unklaren lassen dürfen, daß die Kündigung auf den 31. Dezember 1932 wirken sollte. Weiter folgert der Berufungsrichter daraus, daß die Beklagte nochmals am 8. November zum 31. Dezember 1932 gekündigt hat, daß sie selbst die am 30. Juni ausgesprochene Kündigung nicht zum 31. Dezember habe wirken lassen wollen.

Bei diesen Ausführungen wird der Inhalt und die Bedeutung des Schreibens vom 24. August 1932 verkannt (§ 133 BGB.). In diesem Schreiben war klar zum Ausdruck gebracht, daß der Magistrat die ausgesprochene Kündigung nicht zurücknehme und für den Kläger nach dem 30. September 1932 bis zum Jahreschluß nur eine weitere probeweise Beschäftigung gegen kurzfristige Kündigung in Frage kommen könne. Die Beklagte behielt sich also vor, den Kläger, wenn sie ihn weiter beschäftigte, bis zum 31. Dezember 1932 stets mit kurzfristiger Kündigung entlassen zu können. Die zum 30. September 1932 ausgesprochene Kündigung sollte wirksam bleiben, der Vertrag also an diesem Tage sein Ende finden, und insolgedessen für die Zeit seit 1. Oktober 1932 ein mit kurzer Frist kündbarer Vertrag — vorläufig bis 31. Dezember 1932 — abgeschlossen werden. An diesem sich eindeutig aus dem Wortlaut des Schreibens ergebenden Sinn kann nicht vorbeigegangen werden. Beschäftigte also die Beklagte den Kläger und seine Ehefrau über den 1. Oktober 1932 hinaus, so geschah es bis 31. Dezember 1932 unter den ihnen im Schreiben vom 24. August 1932 angebotenen Bedingungen. Der Kläger konnte also in der Zeit bis 31. Dezember 1932 unmöglich annehmen, daß nach dem Willen der Beklagten die am 30. Juni 1932 zum nächsten zulässigen Termin ausgesprochene Kündigung unwirksam werden

solle, wenn er über den 1. Oktober 1932 hinaus in ihrem Dienst belassen würde. Damit aber entfallen alle Erwägungen, mit denen das Berufungsgericht einen Verstoß gegen Treu und Glauben im Verhalten der Beklagten darzulegen versucht. Die Beklagte hatte bereits in den oben gewürdigten beiden Schreiben vom 20. November 1931 und 22. März 1932 zum Ausdruck gebracht, daß sie mit der Geschäftsführung des Klägers unzufrieden war und daher den Uebergang des zur Probe auf ein Jahr eingegangenen, mit sechswöchiger Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbaren Dienstvertrages in einen nur mit sechsmonatiger Frist kündbaren Vertrag nicht wünsche. Diesen Uebergang hatte sie, wie dargelegt, nicht hindern können. Aber sie ging davon aus, daß der Uebergang nicht vollzogen war, und erklärte demgemäß im Kündigungsschreiben vom 30. Juni 1932, der nächste zulässige Termin, zu dem sie die Kündigung ausspreche, bedeute nach dem geschlossenen Vertrage und der späteren Abmachung über die Verlängerung des Probejahres eine Kündigung zum 30. September 1932. Von der Auffassung, daß die Kündigung zu diesem Termin gewirkt habe, geht auch das Schreiben vom 24. August 1932 aus. Wenn es gleichwohl dem Kläger aus den darin angegebenen Gründen anbot, ihn unter Abschließung eines neuen Vertrages mit kurzfristiger Kündigung vorläufig bis zum 31. Dezember weiter zu beschäftigen und in dieser Weise seine Probefristzeit zu verlängern, so konnte das beim Mangel einer anderen Vereinbarung nur bedeuten, daß die Beklagte für den neuen Vertrag die für die Probezeit vereinbarte Kündigung von 6 Wochen innehalten wolle und das Vertragsverhältnis am 31. Dezember 1932 nur dann nicht sein Ende finde, wenn sie von der vorbehaltenen Kündigung des neuen Vertrages keinen Gebrauch machen würde. Sie hat aber am 8. November 1932, also unter Innehaltung dieser Frist, für den Jahreschluß gekündigt. Sie hat sich dadurch in keiner Weise in einen Gegensatz zu ihrem früheren Verhalten gesetzt, hat vielmehr nur das getan, was sie sich selbst im Schreiben vom 24. August vorbehalten hatte. Es fehlt also jeder Anhalt für die Annahme, daß die Beklagte am 8. November 1932 davon ausgegangen sei, daß die frühere Kündigung vom 30. Juni 1932 nicht mehr bestehe. Mit Rücksicht darauf, daß der Magistrat im Schreiben vom 24. August 1932 ausdrücklich erklärt hatte, er habe sich zur Aufhebung der Kündigung nicht entschließen können, und es auch abgelehnt hatte, nach dem 1. Oktober, geschweige denn mit

dem 1. Januar 1933 die Wirkung der Kündigung entfallen zu lassen, hätten besondere Umstände dargelegt werden müssen, aus denen eine Aenderung der Willensmeinung des Magistrats zweifellos hervorging. Die Tatsache, daß der Kläger nach dem 30. September bis zum Jahreschluß weiter beschäftigt worden ist, vermag hiernach die Annahme, daß der Magistrat zu einem anderen Willensentschluß gelangt war und ihn stillschweigend durch die Weiterbeschäftigung zu erkennen gegeben hatte, nicht zu rechtfertigen. Denn gerade für diesen Fall war im Schreiben vom 24. August 1932 erklärt, daß die Kündigung bestehen bleibe und eine Weiterbeschäftigung nur die im Schreiben deutlich ausgesprochene Wirkung haben sollte (vgl. auch RAG. Bd. 12 S. 36 zu § 625 BGB.). Ueber den 31. Dezember 1932 hinaus wollte die Beklagte nach Inhalt des Schreibens vom 24. August 1932 nicht gebunden sein. Zu diesem Termin aber wirkte die am 30. Juni 1932 ausgesprochene, am 24. August 1932 aufrechterhaltene Kündigung.

Zu Unrecht beruft sich die Revisionsbeantwortung für die gegenteilige Meinung auf das Urteil des Reichsarbeitsgerichts — RAG. 292/33 — vom 24. Januar 1934 (ArbRSamml. Bd. 20 S. 65). Dort war eine Kündigung zum 1. Oktober 1932, notfalls zu dem nächsten gesetzlichen Zeitpunkt erklärt, aber die nötige Zustimmung des Angestelltenrates vom Arbeitgeber erst am 8. März 1933 nachgesucht und noch später erteilt. Da hat das Reichsarbeitsgericht angenommen, daß das Verhalten des Arbeitgebers nach so langer Zeit der Annahme der Fortdauer des Kündigungsmillens entgegenstehe, da sonst der kündigende Arbeitgeber es in der Hand haben würde, das Wirksamwerden der Kündigung beliebig hinauszuziehen, eine solche Ungewißheit mit dem Begriff der Kündigung aber unverträglich sei; der Arbeitnehmer müsse nach Möglichkeit klar sehen können, wie lange er noch mit dem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zu rechnen habe; eine Kündigung verliere also endgültig ihre Wirksamkeit, wenn die Kündigungsfrist abgelaufen und die erforderliche Zustimmung noch nicht beantragt sei. Der vorliegende Fall liegt in dieser Beziehung völlig anders. Die Beklagte hatte durch das Schreiben vom 30. Juni 1932 deutlich zum Ausdruck gebracht, daß das Dienstverhältnis zum nächsten zulässigen Termin gekündigt werde. An diesem Willen hatte sie auch weiterhin festgehalten. Eine Zustimmung von dritter Seite kam nicht in Frage. Es war also ge-

nugsam zum Ausdruck gekommen, daß das Vertragsverhältnis zum nächsten zulässigen Termin sein Ende finden sollte. Da konnte der Irrtum der Beklagten, das Dienstverhältnis sei mit sechswöchiger Frist, mithin zum 30. September 1932 kündbar, nur die Wirkung haben, daß das Dienstverhältnis zu dem nächsten zulässigen Termin, also am 31. Dezember 1932 sein Ende fand (vgl. auch RAG, Bd. 105 S. 132). Bei einer solchen Sachlage ist es unerheblich, ob zu diesem Termin nochmals gekündigt oder vor ihm noch eine unbegründete fristlose Entlassung ausgesprochen wird. Bringt der Kündigende, der irrtümlich davon ausgeht, daß die Kündigung zu dem früheren Termin wirke, vor diesem Termin zum Ausdruck, daß er den Gefündigten darüber hinaus nur bis zu einem bestimmten Termin in seinem Dienst behalten, dann aber von der Verpflichtung der Weiterbeschäftigung frei sein will, und ist dieser Termin das Ende der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist, so kann kein Zweifel darüber bestehen, daß der Kündigungswille bis zu diesem Termin fortbestanden hat.

Hiernach war das Dienstverhältnis des Klägers mit Ablauf des Jahres 1932 beendet. Nur bis dahin stehen ihm daher Ansprüche gegen die Beklagte zu.

Anmerkung. I. In prozessualer Hinsicht sind in dem Urteil die wichtigsten Fragen, die zur Streitwertfestsetzung und ihrer Bedeutung für die Zulässigkeit eines Rechtsmittels aufzuwerfen sind, behandelt. Die Entscheidung folgt hier der gesicherten Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts und dem Schrifttum (vgl. Dersch-Volkmar Anm. 6 zu § 61 und Anm. 2 zu § 69 ArbGG.).

Von besonderem Interesse ist hier der Umstand, daß das erstinstanzliche Urteil mit der zunächst fehlenden, zur Zulässigkeit der Berufung aber unerläßlichen Wertfestsetzung erst während der Revisionsinstanz im Wege des Berichtigungsbeschlusses versehen wurde. Ob die Vorsetzungen für eine Berichtigung vorlagen, kann zweifelhaft sein. Denn eine Berichtigung konnte hier nur in Frage kommen, wenn das Arbeitsgericht die Wertfestsetzung im Urteil an sich in Aussicht genommen und nur versehentlich nicht zur Ausführung gebracht hatte. Hatte es dagegen die Wertfestsetzung ganz vergessen, so lag nicht der Fall des § 319, sondern des § 321 ZPO. vor, es wäre also nur eine Ergänzung des Urteils in Frage gekommen, die eines innerhalb einer Woche seit Urteilszustellung zu stellenden Antrags bedurft hätte. Mit Recht hat aber das RAG., nachdem der Berichtigungsbeschluß rechtskräftig geworden war, von der Nachprüfung seiner Berechtigung abgesehen (vgl. Dersch-Volkmar Anm. 3 Abs. 1 zu § 69 und meine Anmerkung ArbRspr. 1930 S. 285). Weiter entstand die Frage, ob der Berichtigungsbeschluß, der die Berufung gegen das arbeitsgerichtliche Urteil erst zulässig machte, obwohl er erst nach Beendigung des

Berufungsverfahrens erging, die Berufung noch nachträglich zulässig machen konnte. Das RAG. zieht hier die Anm. von Jonas ArbRspr. 1930 S. 39 heran, in der überzeugend dargetan ist, daß, wenn erst ein Berichtigungsbeschluß das Urteil des Arbeitsgerichts berufungsfähig macht, vor dessen Zustellung die Berufungsfrist nicht zu laufen beginnt. Hieraus ist aber schwerlich zu folgern, daß eine erst während der Revisionsinstanz im Wege des Berichtigungsbeschlusses nachgeholtte Wertfestsetzung die bis zum Urteil des Berufungsgerichts noch unzulässig gewesene Berufung nachträglich zulässig macht. Denn seit der Prozeßnovelle von 1924 kann eine Berufung vor Beginn der Berufungsfrist eingelegt werden. Die Frage, ob ein die Zulässigkeit der Berufung erst herbeiführender Berichtigungsbeschluß die Berufungsfrist neu eröffnet, ist also für die Zulässigkeit einer schon vorher eingelegten Berufung belanglos. Gleichwohl ist dem RAG. im Ergebnis beizutreten. Denn die Berichtigung eines Urteils hat insofern rückwirkende Kraft, als der berichtigte Text als der von Anfang an gültige, daher auch für die Zulässigkeit der Rechtsmittel maßgebende, erscheint (Stein-Jonas Anm. III zu § 319 ZPO.), deshalb muß auch die erst in der Revisionsinstanz vorgenommene Berichtigung des erstinstanzlichen Urteils durch Wertfestsetzung dem Berufungsurteil zustatten kommen, zumal es ein praktisch unmögliches Ergebnis wäre, wenn erst unter Aufhebung des Berufungsurteils die Berufung als unzulässig verworfen würde, während über eine nach Zustellung des Berichtigungsbeschlusses von neuem eingelegte Berufung, die den gleichen Inhalt wie die frühere hätte, sachlich entschieden werden müßte. Wenn das RAG. dabei besonders Gewicht darauf legt, daß die Unzulässigkeit der Berufung in der Revisionsinstanz nicht gerügt worden sei, so dürfte das nicht ausschlaggebend sein, da ja die Zulässigkeit der Berufung von Amts wegen zu prüfen ist.

II. In materieller Hinsicht zeigt das Urteil anschaulich, inwieweit die Auslegung, die das Berufungsgericht Willenserklärungen der Parteien gibt, in der Revisionsinstanz nachgeprüft werden kann. Hier bedürfen die überzeugenden Ausführungen des RAG. keiner Erläuterung.
Volkmar.

Nr. 3 (RAG)

1. **IVe.** sind nicht eng auszulegen.
2. Sieht der **IV.** „nach einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr 1 Monatsgehalt, von 2 Jahren 2 Monatsgehälter, darüber 3 Monatsgehälter Abkehrgeld“ vor, so können 3 Monatsgehälter erst nach einer dreijährigen Beschäftigungsdauer, nicht schon nach Beginn des dritten Beschäftigungsjahres verlangt werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. April 1934. — RAG. 54/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war bei der Befl. als Verlaufsleiter v. 1. 4. 31—30. 9. 33 tätig und ist ohne eigenes Verschulden ausgeschieden. Im § 8 Abs. 2 des

für das Arbeitsverhältnis des Kl. maßgebenden TB. heißt es:

„Wer ohne eigenes Verschulden ausscheidet und nicht von der Vermittlungsstelle für Schwerbeschädigte . . . in die Privatwirtschaft übergeführt werden kann, erhält ein Abfehrgeld. Das Abfehrgeld beträgt: nach einer Beschäftigungsdauer
 von einem Jahr 1 Monatsgehalt
 von zwei Jahren 2 Monatsgehälter
 darüber 3 Monatsgehälter“.

Die Parteien streiten darüber, ob der Kl. hiernach 3 Monatsgehälter beanspruchen kann. Die Vekl. hat ihm nur 2 Monatsgehälter gezahlt. Der Kl. verlangt mit der Klage ein weiteres Monatsgehalt von 276 RM. nebst Zinsen. Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen, das LAO. ihr stattgegeben.

Die zugelassene Rev. hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Es handelt sich um die Auslegung der oben mitgeteilten Tarifbestimmung. Unter dem Wort „darüber“ will die Vekl. eine weitere Frist von mindestens einem Jahre verstanden wissen, also ein drittes Monatsgehalt nur dann bezahlen, wenn die Beschäftigung des Angestellten mindestens 3 Jahre gedauert hat. Das LAO. ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Es meint, TB. seien streng auszulegen. Es sei nicht einzusehen, weshalb der im § 8 des TB. gewählte Wortlaut nicht dem des § 87 BRG. angepaßt worden sei. Wenn die Tarifparteien eine andere Form gewählt hätten, so spreche das dafür, daß gemäß dem Wortlaute der Bestimmung der Angestellte in dem Augenblick, in dem er nach Ablauf einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren noch weiter tätig sei, ein Abfehrgeld von drei Monatsgehältern beanspruchen könne; es sei gleichgültig, wie lange diese, die ersten zwei Jahre überdauernde Beschäftigung gewährt habe.

Das ArbGer. ist gegenteiliger Meinung. Es meint, nach dem Sinne und Zwecke der Bestimmung solle das dritte Monatsgehalt nur dann gezahlt werden, wenn die Beschäftigung mindestens 3 Jahre gedauert habe. Die gegenteilige Auffassung führe zu einem unsinnigen Ergebnis. Der Angestellte würde, falls er einen Tag vor Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres ausscheide, ein Abfehrgeld nur in Höhe eines Monatsgehälts beanspruchen können; falls er einen Tag danach ausscheide, also das zweite Beschäftigungsjahr vollende, ein Abfehrgeld von 2 Monatsgehältern, falls er aber noch einen Tag später ausscheide, ein solches von 3 Monatsgehältern. Das Abfehrgeld würde also sprunghaft in zwei Beschäftigungstagen um 2 volle Monatsgehälter steigen. Weiter führt das ArbGer. an, die gegenteilige Auffassung führe zu dem praktisch unhaltbaren Ergebnis, daß der Angestellte ein Abfehrgeld von 2 Monatsgehältern nur bekommen könne, wenn er nach genau zweijähriger Beschäftigung ausscheide. Das sei ein praktisch bedeutungsloser Fall, so daß es unverständlich sein würde, für eine zweijährige Beschäftigung bei Bemessung des Abfehrgeldes eine besondere Stufe im TB. zu führen.

Die Erwägungen des ArbG. sind überzeugend. Es trifft nicht

zu, daß TB. streng auszulegen sind; es müssen bei der Auslegung ihrer Bestimmungen die Grundsätze der §§ 133, 157, 242 BGB. beachtet werden (vgl. u. a. RAG. Bd. 5 S. 19¹) und die dort angeführten Entscheidungen). Die Auslegung, die das LAO. vornimmt, haftet am Wortlaut, der Sinn der Bestimmung kann aus den zutreffenden Darlegungen des ArbG. nur der sein, daß der aus dem Dienst der Vekl. scheidende Angestellte nach einer einjährigen Beschäftigungsdauer 1 Monatsgehalt, nach einer zweijährigen Beschäftigungsdauer 2 Monatsgehälter und nach einer dreijährigen oder noch längeren Beschäftigungsdauer 3 Monatsgehälter als Abfehrgeld erhalten soll. Nicht mit Unrecht weist das ArbG. insoweit auch darauf hin, daß die tarifl. Regelung in ihrer sozialen Bedeutung und in der Art der Bemessung der Entschädigung der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Satz 2 BRG. nachgebildet ist.

Wie in der Regel TB. nach der Dauer der vollen Beschäftigungsjahre den Umfang des Urlaubsanspruchs bemessen, so ist im vorliegenden TB. die Höhe des Abfehrgeldes von der Zahl der Beschäftigungsjahre abhängig gemacht. Nach einer einjährigen Beschäftigungsdauer beträgt es ein Monatsgehalt, nach einer zweijährigen zwei Monatsgehälter. Dies ist im TB. ausdrücklich bestimmt. Schon hiernach ist es durchaus unwahrscheinlich, daß nach dem Willen der Tarifparteien nur derjenige, welcher genau am zweiten Jahrestag ausscheidet, zwei Monatsgehälter erhalten soll, derjenige aber, welcher einen Tag später ausscheidet, 3 Monatsgehälter. Das wäre in der Tat eine absonderliche, von dem zunächst angewandten Grundsatz, daß erst nach einem vollen Beschäftigungsjahr ein Anspruch auf Abfehrgeld entsteht und dieser erst nach einem zweiten Beschäftigungsjahre eine Steigerung erfahren soll, abweichende Regelung. Wäre sie gewollt gewesen, hätte also nach einer zweijährigen Beschäftigung schon der Bruchteil eines Jahres eine weitere Steigerung des Abfehrgeldes bringen sollen, so hätten die Tarifparteien dies sicher klar zum Ausdruck gebracht. Aus dem Wörtchen „darüber“ in der tarifl. Bestimmung kann allein ein solcher Wille nicht entnommen werden, denn dessen Stellung in Verbindung mit den punktierten Linien läßt die Deutung, daß darunter erst eine dreijährige Beschäftigung zu verstehen ist, nach dem Zusammenhang der tarifl. Bestimmungen durchaus zu.

¹) Vgl. ArbRSamml. Bd. 7 RAG. S. 536.

Zugegeben ist dem UAG., daß sich die Tarifparteien eines klaren, bestimmteren Ausdrucks hätten bedienen sollen. Insoweit liegt ein Mangel in der Fassung der tarifl. Bestimmung vor, der jedoch bei tarifl. Bestimmungen nicht ungewöhnlich ist. Der gewählte Ausdruck ist auslegungsfähig und auslegungsbedürftig. Daß er nach der Entstehungsgeschichte der tarifl. Bestimmungen i. S. der Ansicht des UAG. zu verstehen sei, ist nicht einmal behauptet worden. Daraus aber allein, daß in Abweichung von § 87 Absatz 1 S. 2 BRG. nicht ausdrücklich gesagt worden ist, das Abfehrgehalt „bemesse sich nach der Zahl“ der Beschäftigungsjahre, kann entgegen der Annahme des VerGer. nicht gefolgert werden, daß die Tarifparteien bereits vor Vollerndung des dritten Beschäftigungsjahres ein drittes Monatsgehalt als Abfehrgehalt hätten gewähren wollen.

Endlich hat die Bekl. mit Recht in den Vorinstanzen darauf hingewiesen, daß die Behauptung des Kl., der Bevollmächtigte der Bekl. habe ihm bestätigt, daß er selbstverständlich 3 Monate zu erhalten habe, nicht geeignet ist, den Klageanspruch zu begründen. Denn, selbst wenn die Äußerung, was die Bekl. bestreitet, so gelautes haben sollte, käme ihr nur die hier unbeachtliche Bedeutung einer unzutreffenden Rechtsansicht zu. Daß damit eine die Bekl. bindende Verpflichtungserklärung nicht abgegeben worden ist, folgt schon daraus, daß dem Kl. bei seinem Ausscheiden aus den Diensten der Bekl. nur ein Abfehrgehalt von 2 Monatsgehältern gezahlt worden ist.

Hiernach war der Rev. stattzugeben.

Anmerkung. Das Ur. betrifft einen Fall der Tarifauslegung und behält insofern auch für das künftige Arbeitsrecht Bedeutung, als ähnliche Klauseln in Betriebs- und Tarifordnungen vorkommen können. Die im Ur. gewählte Auslegung wird dem Sinn und Zweck der Tarifbestimmung am meisten gerecht. Die Stellungnahme des UAG. wird mit Recht als zu formal abgelehnt. Ripperdey.

Nr. 4 (RAG)

1. Ein Arbeitsvertrag kann gültig in der Weise abgeschlossen werden, daß die anstellende Stelle die Befugnis erhält, die Vergütung erst beim Dienstantritt näher zu bestimmen.
2. Zur laufenden Verwaltung einer Gemeinde gehört nicht unterschiedslos auch der Abschluß von Dienstverträgen für die Gemeinde. Vielmehr gehört dazu zwar die Annahme ungelernter oder gelernter Arbeiter, Aufseher, Techniker usw., aber nicht

die Annahme des Leiters eines Betriebes oder einer sonstigen Veranstaltung der Gemeinde.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 14. Februar 1934. — RAG. 277/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Görlitz.

Der Kläger ist Sportlehrer. Im Jahre 1932 war er vom Gemeindevorsteher S. der Gemeinde Bad F. für ihr Freibad als Bademeister und Schwimmlehrer für die Saison (14. Mai bis 15. September 1932) angenommen worden. Bei Beendigung seiner Tätigkeit war ihm vom Amts- und Gemeindevorsteher S. die Zufriedenheit mit seinen Leistungen ausgesprochen und in Aussicht gestellt worden, daß er im Jahre 1933 die Stelle wieder erhalten werde. Ein Zeugnis war ihm daher nicht ausgehändigt worden; auch seine früheren Zeugnisse, die er im Frühjahr 1932 bei der Bewerbung um die Stelle eingereicht hatte, verblieben in der Verwahrung des Gemeindevorstandes. Gemäß jener Zusage bewarb sich der Kläger am 18. Februar 1933 wiederum für die Saison 1933 um die Stelle. Er erhielt darauf die nur vom Gemeindevorsteher unterschriebene Antwort vom 21. Februar 1933: „Wir sind bereit, Ihnen die Stelle eines Schwimmlehrers in unserem Freibad auch in der Saison 1933 zu übertragen. Die Entschädigungsansprüche werden wir beim Antritt regeln.“ Der Kläger erblickte in dieser Antwort eine verbindliche Uebertragung der Stelle. Infolge der nationalen Revolution trat zunächst an die Stelle des Gemeindevorstehers S. der Fremdenheimbesitzer G., der jedoch nicht bestätigt wurde. Der Kläger setzte sich mit ihm in Verbindung, erhielt jedoch die Antwort, daß wegen der völlig veränderten Lage die Stelle neu ausgeschrieben werden müsse und G. ihm keine Versprechungen machen könne. Schließlich erhielt er den schriftlichen Bescheid vom 28. April 1933: „Der neue Gemeindevorstand beabsichtigt die Stelle des Schwimmlehrers in unserer Bade-Anstalt auszuschreiben. Wir stellen Ihnen anheim, sich erneut unter Angabe der Gehaltsansprüche zu bewerben.“ Darauf fuhr der Kläger nach Bad F. zur Rücksprache mit G., erzielte aber keine Einigung. Mit Schreiben vom 1. Mai 1933 schrieb er dem Gemeindevorstand, er könne sich mit der erneuten Ausschreibung nicht einverstanden erklären und behalte sich seine Ansprüche vor. Ende Mai wurde G. durch den komm. Gemeindevorsteher H. abgelöst. Inzwischen war dem Kläger

vom Gemeindevorstand durch Schreiben vom 19. Mai 1933 mitgeteilt, daß die Stelle des Schwimmlehrers anderweit besetzt sei; seine Zeugnisse waren diesem Bescheide beigelegt.

Der Kläger beharrte dabei, daß ihm durch das Schreiben vom 21. Februar 1933 die Stelle wirksam übertragen worden sei. Er beanspruchte Zahlung der Vergütung, die er selbst seinerzeit als angemessen vorgeschlagen hat, und eine Entschädigung für den Verdienstaussfall, den er durch Nebeneinnahmen gehabt haben würde, im Gesamtbetrage von 1600 RM. Hilfsweise hat er die Klage auch auf §§ 89, 31 BGB. und Art. 131 RVerf. in Verbindung mit § 839 BGB. gestützt.

Die beklagte Gemeinde Bad F. hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat u. a. eingewandt, eine wirksame Verpflichtung sei durch das Schreiben vom 21. Februar 1933 nicht begründet worden, weil die Verpflichtungserklärung der Gemeinde nach § 88 Nr. 7 der Pr. LandgemD. für die 7 östlichen Provinzen vom 3. Juli 1891 zu ihrer Wirksamkeit nicht nur von dem Gemeindevorsteher, sondern daneben von einem Schöffen hätte unterschrieben, in ihr der betr. Gemeindebeschluß hätte angeführt und das Schreiben mit dem Gemeindefiegel hätte versehen werden müssen. Sie hat auch bestritten, daß den Gemeindevorsteher ein Verschulden treffe.

Klage und Berufung hatten keinen Erfolg. Auf die Berufung wurde die Sache an das LG. zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Bei Auslegung des Schreibens des Amts- und Gemeindevorstehers S. vom 21. Februar 1933 ist das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß durch dasselbe dem Kläger die Stelle des Bademeisters und Schwimmlehrers für die Saison 1933 noch nicht übertragen worden sei, der Kläger das Schreiben auch nicht in diesem Sinne habe auffassen dürfen. Das Landesarbeitsgericht ist zu der gegenteiligen Auffassung gelangt. Es erblickt in diesem Schreiben die endgültige Übertragung der Stelle für die Saison 1933. Diese Auffassung ist möglich. Sie verletzt keine sachlich-rechtlichen Auslegungsregeln und ist daher für das Revisionsgericht bindend. Wenn die Beklagte einwendet, nach Inhalt des Schreibens fehle die Einigung über die Höhe des dem Kläger zu gewährenden Entgelts, so ist demgegenüber darauf hinzuweisen, daß das Schreiben ausdrücklich erklärt: „Die Entschädigungsansprüche werden wir beim Antritt regeln“. Das Schreiben geht

also davon aus, daß der Kläger auf Grund desselben bei Beginn der Saison, am 15. Mai 1933, seine Stelle antreten werde und damit einverstanden sei, daß seine Vergütung vom Gemeindevorstand erst beim Dienstantritt bestimmt werde. Eine solche Abrede war möglich (§ 315 BGB.) und hinderte nicht das Zustandekommen des Vertrags.

Das Landesarbeitsgericht hat die Ansicht des Klägers, daß seine Annahme als Bademeister und Schwimmlehrer für die Saison 1933 ein Geschäft der laufenden Verwaltung der Gemeinde gewesen sei und daher der Innehaltung der Formvorschriften des § 88 Abs. 4 Nr. 7 Abs. 2 Preuß. LandgemD. vom 3. Juli 1891 (GS. S. 233) nicht bedurft habe, zurückgewiesen. Es verweist darauf, daß für die ganze Saison von 4 Monaten ein monatliches Gehalt von 200 RM. aus der Gemeindefasse hätte gezahlt werden müssen, und meint, bei dem Abschluß eines solchen Geschäftes handele es sich nicht um ein alltägliches Geschäft der laufenden Verwaltung. Auch der Umstand, daß die Anstellung eines Schwimmlehrers (Bademeisters) für öffentliche Bäder vorgeschrieben sei, mache einen derartigen Anstellungsakt noch nicht ohne weiteres zu einem Geschäft der laufenden Verwaltung.

Die Revision verweist demgegenüber darauf, daß nach § 88 Abs. 4 Nr. 5 und § 117 LandgemD. der Gemeindevorsteher allein die besoldeten Gemeindebeamten auszuwählen und anzustellen hat, nachdem die Gemeindeversammlung die Einrichtung der Stelle und die Bewilligung der Mittel beschlossen habe. Sie meint, wenn der Gemeindevorsteher nach dem Gesetz diese Befugnis habe, dann müsse er erst recht für befugt angesehen werden, auf Privatdienstvertrag einen Bademeister für ein Freibad auf wenige Monate anzunehmen. Darin kann der Revision nicht gefolgt werden. Sie übersieht, daß nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Preuß. Oberverwaltungsgerichts die Anstellung der Gemeindebeamten ein einseitiger Hoheitsakt ist, der ein Gewalt- und Schutzverhältnis der Gemeinde und des Staates gegenüber dem Stelleninhaber begründet und in dieser Eigenschaft nicht dadurch berührt wird, daß er die Zustimmung des Anzustellenden zur Voraussetzung hat. Aus dem, was für solche Hoheitsakte gilt, darf ein Schluß auf die Erfordernisse eines privatrechtlichen Dienstvertrags nicht gezogen werden. Um einen solchen Vertrag aber handelt es sich hier. Dafür ist die Beachtung der Formvorschriften des § 88 Nr. 7 Preuß. LandgemD. zur Wirk-

samkeit erforderlich, es sei denn, daß es sich bei dem Geschäft um ein solches der laufenden Verwaltung handelt (vgl. Urteil V 388/28 des Reichsgerichts vom 21. November 1929 und RAG-Bd. 116 S. 247, Bd. 139 S. 63 sowie die übrigen dort erwähnten Entscheidungen des Reichsgerichts und die Entscheidung des Preuß. Oberverwaltungsgerichts in DVG. Bd. 70 S. 116f. mit Nachweisungen).

Davon geht auch das Berufungsgericht zutreffend aus, es faßt jedoch, wie die Revision mit Recht rügt, den Begriff der laufenden Verwaltung zu eng auf. Eine feste Begriffsbestimmung stellt zwar das Gesetz hierfür nicht auf. Doch ist in der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Preuß. Oberverwaltungsgerichts (vgl. RAG-Bd. 139 S. 58 u. a. D., Preuß. DVG. Bd. 70 S. 119) anerkannt, daß es insoweit auf die besonderen Umstände des einzelnen Falles ankommt und danach zu fragen ist, ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die dem Gemeindevorsteher nach verwaltungsrechtlichen Regeln oder, wie das Oberverwaltungsgericht sagt, nach allgemeinen Gesichtspunkten zur selbständigen Erledigung zugewiesen ist. Das Oberverwaltungsgericht führt a. a. D. aus, im allgemeinen sei davon auszugehen, daß zur laufenden Verwaltung außer der Vorbereitung und Ausführung von Gemeindebeschlüssen alle diejenigen Geschäfte gehören, welche in mehr oder minder regelmäßiger Wiederkehr vorkämen und zugleich sachlich von weniger erheblicher Bedeutung seien. Es fährt fort: „Hierzu wird allerdings auch die Bestimmung zu rechnen sein, mit wem und unter welchen Bedingungen für den Gemeinbedienst ein Dienstvertrag abzuschließen ist; allein das kann nicht unterschiedslos für alle Fälle gelten. Es ist klar, daß die Annahme ungelernter oder gelernter Arbeiter, Aufseher, Techniker usw. für Betriebe oder Veranstaltungen der Gemeinde zu den Geschäften der laufenden Verwaltung und damit zur ausschließlichen Zuständigkeit des Gemeindevorstehers zu rechnen ist. Anders verhält es sich aber mit dem Leiter eines Betriebes oder einer sonstigen Veranstaltung der Gemeinde, zumal, wenn von dessen Befähigung und sonstigen persönlichen Eigenschaften die gedeihliche Wirksamkeit und Entwicklung der ganzen Einrichtung abhängt“. Im Anschluß daran führt das Oberverwaltungsgericht aus, daß dies letztere z. B. dann zutrefte, wenn es sich um die Annahme eines Fürsorgearztes handele, da das keine alltägliche untergeordnete Angelegenheit, sondern eine solche sei,

welche für die Gemeinde erhebliche Bedeutung besitze und allseitiger eingehender Prüfung bedürfe. Geht man hiervon aus, so ist zu beachten, daß die Errichtung des Strandbades für das Bad F. bereits im Jahre zuvor zufolge eines Gemeindebeschlusses durchgeführt worden war. In Ausführung des Beschlusses hatte der Gemeindevorsteher Sch. den Kläger damals ohne Beachtung der Formvorschriften des § 88 Nr. 7 LandgemD. als Bademeister für die Saison 1932 angenommen. Mit den Leistungen des Klägers war man zufrieden gewesen. Der Gemeindevorsteher hatte ihm daher in Aussicht gestellt, daß er für die Saison 1933 wieder die Stelle erhalten würde, und demgemäß seine Zeugnisse zurückbehalten. Wenn nun auch der Haushaltsplan der Gemeinde am 21. Februar 1933 noch nicht beraten war, so war doch keine Rede davon gewesen, daß etwa das Strandbad eingehen sollte. Für dieses Bad war nach polizeilicher Vorschrift, wie das Landesarbeitsgericht selbst annimmt, die Anstellung eines Schwimmlehrers (Bademeisters) vorgeschrieben. Es mußte also rechtzeitig eine geeignete Persönlichkeit hierfür angenommen werden. Wenn daher der Gemeindevorsteher auf die Bewerbung des Klägers ihm für die Saison 1933 mit Bescheid vom 21. Februar 1933 die Stelle wieder übertrug, so geschah das durchaus in Ausführung der laufenden Verwaltung, die eben die rechtzeitige Anstellung einer solchen Aufsichtsperson erforderte. Dabei ist zu beachten, daß Bad F. ein nicht unbedeutendes Bad ist, daß die Saison bereits am 15. Mai 1933 begann und daß auch im Jahre 1932 mit dem Kläger als dem damals angenommenen Schwimmlehrer und Bademeister nur von dem Gemeindevorsteher der Vertrag abgeschlossen war. Die Gemeindevertretung hatte also keinen Einspruch dagegen eingelegt, daß der Gemeindevorsteher allein den Kläger damals angenommen hatte. Das Berufungsgericht geht selbst davon aus, daß auch die Vergütung für den Kläger sich im Rahmen der früheren Vereinbarung bewegt haben würde. Es handelte sich nur um die Annahme für 4 Monate, und es kann weder zugegeben werden, daß der Kläger als Bademeister und Schwimmlehrer einer Persönlichkeit gleichzuachten sei, bei dem wegen der Bedeutung seiner Stellung das Vorliegen eines Geschäfts der laufenden Verwaltung verneint werden müßte, noch auch, daß eine Vergütung von je 200 RM. für 4 Monate als so bedeutsam angesehen werden muß, daß allein deswegen ein förmlicher Vertrag im Sinne des § 88 Abs. 4 Ziffer 7 Preuß.

LandgemD. hätte abgeschlossen werden müssen. Letzteres auch um deswillen nicht, weil es sich bei der Annahme des Klägers um eine notwendige Einstellung eines Bademeisters für die Saison handelte und nichts dafür vorliegt, daß die Vergütung das übliche Maß überschritt. Daß nach einer Verkehrsübung solche Verträge in förmlicher Weise abgeschlossen würden, ist nicht einmal behauptet worden. Der Rechtsgültigkeit des Vertrages mit dem Kläger stehen also keine Bedenken entgegen. Da das Berufungs-urteil von der gegenteiligen Annahme ausgeht und auf diesem Irrtum seine Entscheidung beruht, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Bedenkenfrei ist die Annahme des Berufungsgerichts, daß die Klage auf Art. 131 RVerf. in Verbindung mit § 839 BGB. nicht gestützt werden kann, abwegig aber seine Meinung, der Kläger hätte erkennen müssen, daß zu seiner wirksamen Annahme die erwähnten Formvorschriften hätten beachtet werden müssen. Der Gemeindevorsteher selbst war davon ausgegangen, daß die Formvorschriften nicht innegehalten zu werden brauchten. Das Berufungsgericht nimmt auch an, daß dem Gemeindevorsteher insoweit keine Arglist zur Last gefallen sei. Warum dem Kläger eine bessere Gesetzeskenntnis hätte innewohnen sollen, als dem Gemeindevorsteher, ist nicht einzusehen. Im übrigen kommt es hierauf nicht mehr an, weil es, wie dargelegt, der Beachtung jener Formvorschriften nicht bedurfte.

Anmerkung. Der zum Abdruck in die amtl. Sammlung bestimmten Entscheidung ist durchaus beizutreten. Sie bringt zwei grundsätzlichen wichtige und interessante Fragengruppen:

1. Wann ist ein Arbeitsvertrag wegen Fehlens wesentlicher Erfordernisse nicht zustande gekommen? Der Lohnanspruch gehört sicher zu den wesentlichen Erfordernissen (§ 611 BGB.). Aber es ist nicht nötig, daß eine ausdrückliche Vereinbarung über ihn vorliegt. Denn fehlt eine solche, so tritt jedenfalls die vom Gesetz fingierte stillschweigende Lohnvereinbarung nach § 612 BGB. ein. Statt dessen kann aber auch die Bestimmung der Höhe, wenn wie hier eine grundsätzliche Einigung darüber erfolgt ist, daß die Dienste überhaupt entgeltlich sind, nach § 315 BGB. dem einen Vertragsteil überlassen werden. Dies ist hier geschehen. Ergänzend sei auch noch auf die Rechtsprechung des RAG. verwiesen, die ebenfalls die Anwendung des § 315 BGB. auf den Arbeitsvertrag, und zwar dort im Rahmen des alten Tarifrechts, für zulässig erklärt.

2. Die zweite Frage ist eine rein verwaltungsrechtliche Frage, die in das Arbeitsrecht übergreift. Gehört der Abschluß von Dienstverträgen für eine Gemeinde zur laufenden Verwaltung der Gemeinde? Mit Recht

wird dies vom RAG. im Anschluß an die ältere Rechtsprechung des RG. und des Preuß. Oberverwaltungsgerichts nicht starr bejaht oder verneint, sondern angepaßt an die Verschiedenartigkeit der Dienstverträge für Einstellung von Arbeitern, Aufsehern, Technikern usw. zwar bejaht, für die Anstellung des Leiters eines Betriebes oder einer sonstigen Veran- staltung der Gemeinde aber verneint. Derfch.

Nr. 5 (RAG)

Das Befoldungsdienstalter eines Krankenkassenangestellten darf nicht günstiger sein als für Reichs- und preuß. Staatsbeamte, und ist daher herabzusetzen, auch wenn dem Angestellten besondere Vorteile ausbedungen waren, um ihn für die Kasse als Angestellten zu gewinnen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 28. Februar 1934. — RAG. 312/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Osnabrück.

Der Kläger, der im Dezember 1927 seine zahnärztliche Approbation erlangt und vom 1. Januar 1928 bis 30. September 1931 als Assistenz-Zahnarzt und Vertreter von Zahnärzten tätig gewesen war, wurde bei der beklagten Ortskrankenkasse zum 1. Oktober 1931 an deren Zahnklinik zunächst auf dreimonatige Probe beschäftigt. Nach Ablauf der Probezeit wurde er als erster Assistenz-Zahnarzt „gemäß den Bestimmungen des zwischen den Krankenkassen- Spitzenverbänden und dem Verband der an Kassen-Zahnkliniken tätigen Zahnärzte e. V. am 9. Mai 1928 geschlossenen Tarifvertrag nebst Nachträgen“ angestellt. § 2 des darüber am 8. Januar 1932 schriftlich niedergelegten Vertrages besagt: „Das Befoldungsdienstalter beginnt mit dem 1. 1. 1928, das Gehalt wird gewährt nach Gruppe 2c RWD. und beträgt ab 1. Januar 1932 in Stufe 3 RM. 5600, dazu das Wohnungsgeld nach Ortsklasse B. Das Gehalt — nach Abzug der aus den Notverordnungen sich ergebenden Kürzungen — wird monatlich im voraus gezahlt. Aus der Anwendung der Gehaltsätze aus der Reichsbefoldungsordnung kann nicht die Geltendmachung irgendwelcher Rechte aus der Reichsbefoldungsordnung oder sonstiger Vorschriften des Beamtenrechtes hergeleitet werden.“ Der Kläger erhielt zunächst die der Vereinbarung entsprechenden monatlichen Gehaltsbezüge von 422,98 RM. Demnächst hat die Beklagte auf Verlangen des Versicherungsamts der Stadt D. diesem einen

Personalbogen über den Kläger eingereicht. Das Versicherungsamt verlangte darauf am 8. Dezember 1932 die Aenderung des Besoldungsdienstalters des Klägers. Die Verfügung lautete: „Das BDA. darf höchstens auf den Tag der Anstellung (1. 1. 1932) festgesetzt werden, da die Zeit von der Approbation bis zur Anstellung 5 Jahre nicht übersteigt und als Anwärterzeit gilt.“ Gegenvorstellungen der Ortskrankenkasse hatten keinen Erfolg, vielmehr beschied das Versicherungsamt diese am 27. Januar 1933 dahin: „Eine entsprechende Bewertung der Stellung des Assistenz-Zahnarztes Dr. Sch. hat bereits bei der Einreichung in die nach dem Tarifvertrag vom 9. Mai 1928 vorgeschriebene Besoldungsgruppe 2c RBD. stattgefunden. Eine weitere Besserstellung durch ein günstigeres Besoldungsdienstalter ist mit den im Reich und Staat geltenden Besoldungs- und Tarifbestimmungen nicht zu vereinbaren. Auch nach dem Tarifvertrag (§ 5) werden auf das Besoldungsdienstalter nur die Dienstjahre angerechnet, die bei Zahnkliniken anderer Krankenkassen oder im Dienste öffentlicher Körperschaften in der gleichen Besoldungsgruppe zurückgelegt worden sind. Dienstzeiten, die nach den besonderen Vorschriften für Vertrauensärzte auf das Besoldungsdienstalter angerechnet werden könnten, sind ebenfalls nicht vorhanden (vgl. §§ 3 und 16 der Bestimmungen des Reichsversicherungsamts über die Auswahl und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. Dezember 1930 i. d. F. der Verordnung des Reichsversicherungsamts vom 18. Juli 1932). Eine Anrechnung früherer Tätigkeiten auf das Besoldungsdienstalter kann nur mit Genehmigung des Ministers stattfinden (MinErl. vom 13. Oktober 1932 Ziff. 3b).“ Daraufhin hat die Beklagte unter Widerspruch des Klägers sein Besoldungsdienstalter mit Rücksicht auf die Bestimmungen des § 7 Abs. 4 der GehaltskürzungsVO. vom 5. Juni 1931 (RGBl. I S. 282) i. d. F. der Dritten Notverordnung vom 6. Oktober 1931 (RGBl. I S. 538) in Verbindung mit der Durchführungsbestimmung des Finanzministers vom 11. Juni 1931 (RVerfBl. S. 67 f.) entsprechend geändert und ihm für die Zeit seit Oktober 1932 bis Juni 1933 je 38,78 RM., zusammen 349,02 RM. von dem vereinbarten Gehalt abgezogen. Sie hat auch die Stellung des Klägers auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums zum 30. Juni 1933 gekündigt. Der Kläger hat die Kündigung für unwirksam gehalten und ist der Meinung, daß die Aenderung seines Besoldungsdienstalters und damit die Kürzung seiner

Bezüge vertragswidrig und unzulässig sei. Er hat daher geklagt auf a) Feststellung, daß die erfolgte Kündigung unwirksam sei, b) Nachzahlung der einbehaltenen Beträge.

Das ArbGer. hat nach dem Klageantrage erkannt. Das LAG. hat zunächst durch Teilurteil vom 21. Oktober 1933 die Berufung der Beklagten zurückgewiesen, soweit sie sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung richtet. Durch Endurteil vom 8. November 1933 hat es sodann die Berufung auch im übrigen zurückgewiesen.

Gegen letzteres Urteil hat die Beklagte die zugelassene Revision eingelegt, mit der sie die Abweisung der Klage erstrebt, soweit Bezahlung der 349,02 RM. verlangt wird. Der Revision wurde stattgegeben und die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Dem Kläger, der Angestellter der Beklagten ist, aber nicht ihrer Dienstordnung untersteht, ist in seinem Anstellungsvertrag vom 8. Januar 1932 ein günstigeres Besoldungsdienstalter eingeräumt, als er nach dem Manteltarif (§ 5) und dem Gehaltsstarif beanspruchen konnte. Er erhielt insolge dessen die Bezüge der 3. Gehaltsstufe der Besoldungsgruppe 2c RBD., während er nach dem Tarifvertrag nur die niedrigeren Bezüge der 1. Gehaltsstufe hätte beanspruchen können. Die Besserstellung war mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des Klägers vereinbart worden, um ihn, der bisher in Süddeutschland tätig gewesen war, für die Zahnklinik der Beklagten als Assistenz-Zahnarzt zu gewinnen. Ihr stand zwar nicht der Tarifvertrag entgegen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 TarifvertrVO.), wohl aber die Zweite Gehaltskürzungsverordnung vom 5. Juni 1931 i. d. F. vom 6. Oktober 1931 (RGBl. I S. 279, 537), die übertarifliche Bezüge für Angestellte der Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie die Bezüge der entsprechenden Angestellten im Reichsdienst oder gleichzubewertender Reichsbeamten übersteigen, zur Vermeidung unbilliger Härten nur mit Genehmigung des Ministers zuläßt (daf. § 7 Abs. 1, 2 und 4, § 11). Zutreffend hat in dieser Beziehung bereits das Versicherungsamt in seinem Bescheide vom 27. Januar 1933 darauf hingewiesen, daß die günstigere Festsetzung des Besoldungsdienstalters des Klägers nicht nur vom Tarifvertrag abweicht, sondern auch von den insoweit für Reichs- und für preussische Staatsbeamte geltenden Bestimmungen (RVerfG. § 5 Abs. 1, 2, § 6 PrVerfG. § 3 Abs. 1 und 8).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei an die mit dem Kläger vereinbarte Einstufung gebunden. Es beruft sich auf die in der amtlichen Sammlung Bd. 12 S. 85 f. abgedruckte Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts, RAG. 327/32 vom 23. November 1932. Danach sei durch die beiden Notverordnungen und die dazu erlassenen Durchführungsverordnungen nur eine Berechtigung der Beklagten entstanden, allgemein die Dienstbezüge der Angestellten den Bezügen der Reichsangestellten anzugleichen, nicht aber sei gestattet, bei dem einzelnen Angestellten, falls die allgemeine Eingruppierung der Norm entspreche, nachzuprüfen, ob sonst Ungleichheiten gegenüber Angestellten im Reichsdienst festzustellen seien, nämlich Ungleichheiten, die aus besonderen, in der Person des Angestellten liegenden Gründen bei seiner Einstellung für zweckmäßig gehalten worden seien. Das Reichsarbeitsgericht formuliere diesen Grundsatz dahin, daß die Notverordnungen kein allgemeines Recht eingeführt hätten, die Einstufung des Angestellten ohne Rücksicht auf seine Vertragsrechte nachzuprüfen und zu ändern. Diese Grundsätze müßten dahin führen, daß dem Kläger die aus Gründen seiner Person und der Verhältnisse der Beklagten gewährte günstigere Einstufung verbleiben müsse. Ihm sei eben auf Grund besonderer Umstände, um ihn zur Uebernahme der Stelle in der Zahnklinik zu veranlassen, durch eine besondere Bestimmung des Dienstvertrages trotz der Notverordnungen jene Vergünstigung zuerkannt worden. Deshalb dürfe die Beklagte die Vergünstigung, wenn auch damals die Auslegungs- und Durchführungsbestimmungen zu den Verordnungen zum Teil noch nicht erschienen gewesen seien, nicht wieder rückgängig machen. Dies würde den Auffassungen von Treu und Glauben im Geschäftsverkehr widersprechen. Die Beklagte habe also ihr Ziel dem Kläger gegenüber nur durch Kündigung erreichen können.

Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

Allerdings hat das Reichsarbeitsgericht in der vom Berufungsgericht erwähnten Entscheidung ausgesprochen, daß die Notverordnungen vom 5. Juni und 5. Oktober 1931 kein allgemeines Recht der öffentlichen Körperschaften eingeführt hätten, die Einstufung ihrer Angestellten ohne Rücksicht auf ihre Vertragsrechte nachzuprüfen und zu ändern. Aber diesem Anspruch kommt nicht die Bedeutung zu, die ihm das Landesarbeitsgericht beimißt.

Er ist nicht für sich, sondern im Zusammenhang mit den übrigen Ausführungen jener Entscheidung in Anwendung auf einen völlig anders liegenden Sachverhalt zu verstehen. Ein zum Gruppenführer bestellter Angestellter der Reichsknappschaft erhielt die tariflichen Bezüge. Die vor ihm geleitete Verwaltungsgruppe wurde später wegen Geschäftsrückgangs aufgelöst und dem Angestellten wurde nunmehr eine Tätigkeit übertragen, für die der Tarifvertrag ein geringeres Gehalt vorsah; ihm wurde jedoch das bisherige Gehalt weitergewährt. Die Reichsknappschaft hatte sodann gemäß den Bestimmungen des § 7 Abs. 4 Kap. I des Teiles 2 der Verordnung vom 5. Juni 1913 i. d. F. der Ziff. II 3 Kap. II des 1. Teiles der Verordnung vom 6. Oktober 1931 die Dienstbezüge ihrer Angestellten, soweit sie die Bezüge der entsprechenden Angestellten im Reichsdienst überstiegen, herabgesetzt. Bei Prüfung der Frage, ob die Bezüge des betreffenden Angestellten höher waren als die der entsprechenden Gruppe der Reichsangestellten, war sie aber nicht von den Bezügen der Befoldungsgruppe ausgegangen, der er wegen seiner früheren Tätigkeit angehörte, sondern habe weiter erwogen, daß ihm aus betrieblichen Gründen inzwischen eine andere Tätigkeit als die vorher von ihm ausgeübte zugewiesen war, und ihm nur die dieser Tätigkeit entsprechenden Bezüge zugebilligt. Das ist mißbilligt worden, weil nach den für das Vertragsverhältnis in Frage kommenden Tarifverträgen (Reichs- und Bezirkstarifvertrag) der Angestellte Anspruch auf das seiner bisherigen Tätigkeit entsprechende Tarifgehalt hatte, da die Tarifverträge nicht zuließen, daß wegen veränderter Tätigkeit der Angestellte in eine niedrigere Gehaltsgruppe versetzt wurde. Insoweit hätten auch die Notverordnungen in Vertragsrechte nicht eingreifen wollen. Ein Recht, den einzelnen Angestellten ohne Rücksicht in eine niedrigere Befoldungsgruppe für den Fall zu versetzen, daß ihm aus betrieblichen Gründen eine andere Tätigkeit zugewiesen sei, lasse sich aus ihnen für die Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht ableiten. Auszugehen sei von den Bezügen der Gruppe, in die der Angestellte f. B. ordnungsmäßig eingereiht worden sei. Diese seien mit den Bezügen der entsprechenden Angestellten im Reichsdienst (einschließlich des Dienstes bei der Deutschen Reichspost) zu vergleichen und gegebenenfalls zu kürzen.

Der vorliegende Fall unterscheidet sich also von dem damals entschiedenen wesentlich, vor allem auch dadurch, daß mit dem

Kläger bewußt eine übertarifliche Vergütung vereinbart worden ist. Dies eben war nach den gesetzlichen Gehaltskürzungsvorschriften unzulässig. Denn danach waren die Körperschaften des öffentlichen Rechts verpflichtet, mit Wirkung vom 1. Oktober 1931 übertarifliche Bezüge auf die tariflichen herabzusetzen und gegenüber dieser gesetzlichen Pflicht war eine gegenteilige Vereinbarung oder ein früherer gesetzlicher Vorbehalt unbeachtlich (vgl. Urteil des Reichsarbeitsgerichts RAG. 461/32 vom 31. Mai 1933). Bestand aber eine solche Pflicht, so folgte daraus nach Sinn und Zweck der Verordnungen ohne weiteres, daß auch künftig entgegenstehende Gehaltsvereinbarungen unzulässig waren. Auch bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters durfte insoweit von den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen abgewichen werden. Darüber kann vollends nunmehr, nachdem zur gleichmäßigen Durchführung der Zweiten Gehaltskürzungsverordnung deren Bestimmungen im Kapitel VIII §§ 40 f. des Reichsgesetzes zur Änderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433) wiederholt, klargestellt und erweitert worden sind (vgl. Begründung zu §§ 40, 41, 42 des Gesetzes im Deutschen Reichsanzeiger, Abendausgabe vom 14. Juli 1933 Nr. 162), kein Zweifel mehr obwalten. Denn dieses Gesetz spricht im § 42 Abs. 2 und 3 ausdrücklich aus, daß zur Durchführung der den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Landesaufsicht unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts zur Pflicht gemachten Angleichung der Bezüge ihrer Beamten an die der Landesbeamten auch die Neu Festsetzung des Diätendienstalters, des Besoldungsdienstalters und der Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten in den Fällen gehört, in denen bisher Dienst- oder Beschäftigungszeiten in einem weitergehenden Umfange angeordnet worden sind, als es die gesetzlichen Vorschriften zuließen. Für Angestellte gilt dies nach § 49 Abs. 2 Halbs. 2 sinngemäß. Abweichende Vereinbarungen und Zusicherungen, ja selbst rechtskräftige Urteile, sind unbeachtlich (§ 40 Abs. 4, § 49 Abs. 2 des BRVendG.). Auch sind die Gerichte nach § 41 Abs. 3 zur Nachprüfung nicht berechtigt und nach § 79 entfallen trotz solcher Zusicherungen und Vereinbarungen die höheren Bezüge auch für die zurückliegende Zeit. Die Aufsichtsbehörde ist also mit Recht in eine Nachprüfung des mit dem Kläger vereinbarten Gehalts- und Besoldungsdienstalters eingetreten und der Kläger muß die den

gesetzlichen Vorschriften gemäß vorgenommene Änderung seines Besoldungsdienstalters gegen sich gelten lassen.

Die Meinung des Klägers, die Notverordnungen bezögen sich nur auf Verträge, die vorher abgeschlossen seien, sie hätten nicht gehindert, nach ihrem Erlaß abweichende Verträge zu vereinbaren, ist also unrichtig. Gegenüber den zwingenden gesetzlichen Vorschriften versagt aber auch die Berufung auf die Grundsätze von Treu und Glauben im Verkehr. Denn die Belange des einzelnen müssen hier hinter denen der Volksgesamtheit, die die Senkung der Personalausgaben bei den öffentlich-rechtlichen Körperschaften erforderten, zurücktreten. Gerade um deswillen hat das Gesetz selbst vor wohl erworbenen Rechten und wirksamen Verträgen nicht haltgemacht, sondern deren Änderung ohne zuvorige Kündigung der Verträge zugelassen (vgl. RGZ. Bd. 142 S. 52 und S. 389). Endlich folgt aus § 40 Abs. 5, §§ 42, 48, 79 BRVendG. unmittelbar, daß die bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte Richtigstellung des Besoldungsdienstalters des Klägers wirksam war und für die zurückliegende Zeit bestehen bleibt. Damit ist die Ansicht der Revisionsbeantwortung, erst nach der Verkündung des BRVendG. habe in einem besonderen Verfahren das Dienstalter richtiggestellt werden können, so lange dieses Verfahren nicht beschritten sei, brauche der Kläger die anderweite Festsetzung seines Besoldungsdienstalters nicht gegen sich gelten zu lassen, widerlegt. Das frühere Verfahren war wirksam. Ein neues Verfahren kommt nach jenen Bestimmungen, der 3. Preuß. DurchfVd. vom 15. Juli 1933 (GS. S. 248) und der ersten Preuß. AusfVn. zu Kap. VIII vom 19. Juli 1933 (MBl. i. B. I S. 837) III A (1) nur in Frage, soweit noch nicht eine dem Gesetz völlig entsprechende Angleichung herbeigeführt worden ist.

Hiernach erweist sich der Zahlungsanspruch des Klägers als unbegründet. Es war daher zu erkennen, wie geschehen ist, und zwar hinsichtlich der Kosten gemäß §§ 91, 92, 97 ZPO.

Anmerkung. Die Entscheidung ist zum Abdruck in der amtl. Sammlung bestimmt. Früher hatte sich die Rechtsprechung wiederholt mit der Rechtsgültigkeit der SparNotVd. zu befassen und hat sie bejaht. Die Richtigkeit dieser Auffassung ist jetzt ausdrücklich auch vom Gesetz selbst bestätigt, da das Gesetz über die Gültigkeit von Verwaltungsakten jene Verordnung für rechtsgültig erklärt. Die Notverordnungen strahlen aber, wie der vorliegende Fall zeigt, immer noch mit Rechtsstreitigkeiten aus, die sich nun im Rahmen der unangetasteten Gültigkeit der Vd. bewegen. Mit überzeugenden Gründen weist das Urteil nach, daß die Bindung an

die entsprechenden Befoldungsätze des Reichs auch die später abgeschlossenen Arbeitsverträge trifft und das Befoldungsdienstalter daher entsprechend herabzusetzen ist, auch wenn wegen persönlicher besonderer Wichtigkeit der betreffenden Person ursprünglich Sondervorteile vereinbart waren.

Der sch.

Nr. 6 (RAG)

Das Ges. v. 30. 6. 33 über Angleichung der Bezüge der Beamten der Länder usw. an die der Reichsbeamten gilt auch für Unternehmungen, deren Gesellschaftskapital mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts sich befindet.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. April 1934. — RAG. 6/34 und 26/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger, der seit 1. Juli 1913 in Diensten des Unternehmens der A. Straßenbahn gestanden hat, war im Jahre 1924 Prokurist bei der damaligen Straßenbahn-Betriebs-GmbH. geworden. Als am 1. Januar 1929 der Zusammenschluß der Verkehrsunternehmungen in der beklagten Verkehrs-Aktiengesellschaft erfolgte, wurde er bei dieser weiterbeschäftigt. Zuletzt hatte er die Stellung eines Abteilungsleiters inne, dem die Materialabteilung mit der Einkaufsabteilung und der kaufmännischen Werkstättenleitung unterstand. Ende Juni 1933 war ihm das Dienstverhältnis fristgemäß zum 31. Dezember 1933 gekündigt worden. Am 12. Juli 1933 wurde er für die Zeit einer beabsichtigten Nachprüfung seiner Abteilung beurlaubt. Im Zusammenhang mit dieser Nachprüfung fand am 17. August 1933 eine Unterredung zwischen dem Kläger und dem Präsidialdirektor der Beklagten, Dr. T., unter Zuziehung des Justitiars der Beklagten, Dr. R., statt; bei dieser Unterredung wurde dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht, daß in bezug auf sein geschäftliches Verhalten bestimmte Vorwürfe gegen ihn erhoben würden, die es nicht gerechtfertigt erscheinen ließen, ihn in seiner Vertrauensstellung zu belassen. Anschließend erfolgte auf Bitten des Klägers noch eine Unterredung mit Dr. T. in Abwesenheit des Dr. R. Noch mit Schreiben vom gleichen Tage, das dem Kläger am 18. August 1933 zu-

gegangen ist, kündigte die Beklagte diesem unter Bezugnahme auf § 626 BGB. fristlos mit der Begründung, daß nach seinem heutigen ungehörigen Verhalten dem Präsidial-Vorstandsmitglied gegenüber der Gesellschaft unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nicht zugemutet werden könne, das Vertragsverhältnis mit ihm auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

Für den Monat August 1933 hat der Kläger an Gehalt nur einen Betrag von 532,26 RM. ausgezahlt erhalten, nachdem ihm die Beklagte am 29. August 1933 mitgeteilt hatte, sie halte sich auf Grund der §§ 40 und 49 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 betreffend die Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des Beamtenrechts für berechtigt und verpflichtet, seine Bezüge vom 1. August 1933 ab auf ein Gehalt von 11 000 RM. jährlich herabzusetzen.

Der Kläger, welcher weder die Berechtigung zur fristlosen Entlassung anerkennt noch die Herabsetzung seiner Bezüge für zulässig erachtet, hat Klage auf Zahlung des Restgehaltes für August und des Septembergehaltes sowie auf weitere Zahlung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat nach Klageantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zunächst durch Teilurteil in Höhe eines Teilbetrages von 383,94 RM., d. i. des Betrages, den der Kläger unter Zugrundelegung seines vertragsmäßigen Gehaltes bis zu seiner Entlassung am 18. August 1933 rechtlich zu beanspruchen hatte, und sodann durch Schlussurteil hinsichtlich des Restbetrages zurückgewiesen worden.

Gegen beide Urteile hat die Beklagte Revision eingelegt.

Der Revision ist zum Teil stattgegeben und im übrigen die Sache an das RAG. zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

Das RAG. hat sowohl die durch das Schreiben der Beklagten vom 29. August 1933 erfolgte Herabsetzung des Gehaltes des Klägers für unzulässig, als auch dessen am 18. August 1933 erfolgte fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erachtet und insofern in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht durch die beiden mit den Revisionen angefochtenen Urteile dem Klageantrage in vollem Umfange entsprochen.

1. Was zunächst das Teilurteil vom 28. November 1933 betrifft, so befaßt sich dieses, da es lediglich den Gehaltsanspruch des Klägers bis zum Tage der fristlosen Entlassung betrifft, aus-

schließlich mit der Frage der Zulässigkeit der Gehaltsherabsetzung. Das UG. hat die Zulässigkeit verneint, indem es erwogen hat, daß die im Kap. VIII (§§ 40—49) des Gesetzes zur Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechtes vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433) erfolgte Regelung der Angleichung der Bezüge der Beamten der Länder usw. an die der Reichsbeamten sich zwar auf die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Landesaufsicht unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts erstreckte, im Gegensatz zu früheren Verordnungen und Gesetzen aber Unternehmungen, deren Gesellschaftskapital mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts sich befindet, nicht ausdrücklich mitumfasse, daß es aber, wenn eine Gleichstellung dieser Unternehmungen mit den Körperschaften des öffentlichen Rechts auch für die in diesem Gesetz getroffene Regelung beabsichtigt gewesen wäre, einer ausdrücklichen Bestimmung bedurft hätte. Es sei, so hat das UG. ausgeführt, zu berücksichtigen, daß die Gesetze, in denen die Gleichstellung bestimmt gewesen sei, ganz allgemein einen Gehaltsabbau und eine Gleichstellung aller öffentlichen und in vergleichbarer Stellung befindlichen Beamten und Angestellten hätten herbeiführen wollen, während das Gesetz vom 30. Juni 1933 im Kap. VIII nur eine Angleichung an die Gehälter der öffentlichen Beamten und Angestellten bezwecke. Zudem sei gerade aus den Bestimmungen des § 49 dieses Gesetzes, die nur auf den § 7 Teil II Kap. I der Verordnung vom 5. Juni 1931, nicht aber auf § 8 dieser Verordnung Bezug nähmen, zu folgern, daß nur die Beamten und Angestellten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts gleichgestellten Unternehmungen hätten betroffen werden sollen.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten ist begründet. Der von der Revision erneut in Bezug genommenen Entscheidung des Reichsgerichts in RGZ. Bd. 141 S. 342 läßt sich freilich, wie auch schon das UG. zutreffend hervorgehoben hat, für eine der Beklagten günstige Auffassung nichts entnehmen. Die Erörterungen unter Nr. 1 dieser Entscheidung — und nur diese allein können in Betracht kommen — bringen lediglich zum Ausdruck, daß die Bestimmungen in Kap. VIII des Gesetzes vom 30. Juni 1933, indem sie nur die Angleichung der Bezüge der Beamten der Länder und öffentlichen Körperschaften an die der Reichsbeamten

regeln und insoweit die entsprechenden Bestimmungen im Kap. I des Zweiten Teils der 2. Notverordnung des Reichspräsidenten vom 5. Juni 1931 in der Fassung von Kap. II des Ersten Teils der 3. Notverordnung vom 6. Oktober 1931 (RGBl. I S. 279 [283], 537 [538]) ersetzen, lediglich in diesem Umfange, nicht aber eine allgemeine Aufhebung des Art. 129 Abs. 1 Satz 3 der WVerf. ergeben. Für die hier zu erörternde Frage, ob und inwieweit die in Kap. VIII für die Beamten getroffene Regelung auch auf Angestellte von Unternehmungen Platz greift, deren Gesellschaftskapital mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts sich befindet, sind jene Erörterungen ohne Bedeutung. Ebensovienig läßt sich daraus, daß im § 45 des Gesetzes bestimmt ist, zu den Körperschaften des öffentlichen Rechts gehörten „auch“ die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Verbände von Körperschaften des öffentlichen Rechts, etwas entnehmen, denn die Bestimmung ist im ersten Teile nicht so sehr ergänzender, wie die Revision annimmt, als vielmehr klarstellender Natur, die Einbeziehung der Verbände von öffentlichen Körperschaften aber ergibt sich aus der Natur der Sache. Endlich würde auch die Erwägung, daß das Aktienkapital der Beklagten sich restlos in den Händen der Stadt K. befindet, nicht ohne weiteres dazu führen können, die Bestimmungen auch auf die Angestellten der Beklagten anzuwenden. Indessen ergibt sich eine der Beklagten günstige Auffassung aus folgenden Erwägungen:

Die in den §§ 40—48 in Kap. VIII des Gesetzes vom 30. Juni 1933 getroffene Regelung betrifft zunächst ausschließlich Beamte, umfaßt aber andererseits alle öffentlich-rechtlichen Beamten, soweit nicht besondere Ausnahmen ausdrücklich getroffen sind. Der Klarstellung dieses Umfangs dient insbesondere auch der § 45; einer Einbeziehung der übrigen im § 8 Teil II Kap. I der 2. Notverordnung vom 5. Juni 1931 in der Fassung von Teil I Kap. II der Notverordnung vom 6. Oktober 1931 ausgeführten sonstigen Gebilde, deren wirtschaftliche Grundlage überwiegend in der öffentlichen Hand ruht, bedurfte es bei dieser Gelegenheit nicht, da diese keine Beamte im Sinne des Beamtenrechtes haben (s. Pfundtner-Reubert, „Das neue deutsche Reichsrecht“ Anm. 1 zu § 45). Die durch die §§ 40—48 für die Beamten getroffene Neuregelung ist an die Stelle der entsprechenden Bestimmungen im § 7 Kap. I des Zweiten Teiles der 2. Notverordnung vom 5. Juni 1931 i. d. F. von Kap. II des Ersten Teiles der 3. Not-

verordnung vom 6. Oktober 1931 getreten und deshalb sind in § 49 Abs. 1 die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 des § 7, soweit sie Beamte betreffen, ausdrücklich außer Kraft gesetzt. Dagegen ist im Abs. 2 des § 49 ausdrücklich bestimmt, daß die Vorschriften der Absätze 2, 4 und 5 dieses § 7 — § 7 Abs. 5 i. d. F. der Verordnung des Reichspräsidenten zur Belebung der Wirtschaft vom 4. September 1932 (RGBl. I S. 425, 432) — für Angestellte und Arbeiter auch weiterhin in Geltung bleiben, und daß für Angestellte, deren Bezüge nicht in einem Tarifvertrag oder in einer Dienstordnung geregelt sind, die Vorschriften der §§ 40—48 des Kap. VIII des Gesetzes vom 30. Juni 1933 sinngemäß gelten. Indem diese der Klarstellung dienende Bestimmung (vgl. Amtl. Begründung zu § 49 in RBefBl. 1933 S. 107) die Weitergeltung der Absätze 2, 4 und 5 des § 7 für Arbeiter und Angestellte ohne jede Einschränkung ausgesprochen hat, ist davon auszugehen, daß die bezeichneten Vorschriften in demselben Umfange und für den gleichen Personenkreis in Geltung geblieben sind, wie dies bis zum Inkrafttreten der Bestimmungen des Kap. VIII des Gesetzes vom 30. Juni 1933 der Fall war. Das bedeutet aber die Fortdauer dieser Bestimmungen auch für die Angestellten und Arbeiter solcher Unternehmungen, deren Gesellschaftskapital sich mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts befindet. Denn zu den Körperschaften des öffentlichen Rechts im Sinne des § 7 gehören nach § 8 Abs. 1 Kap. I Teil II der 2. Notverordnung, der insoweit eine zusätzliche Erläuterung des § 7 darstellt, auch diese Unternehmungen. Wenn dann im zweiten Satzteil des Abs. 2 des § 49 weiter bestimmt ist, daß für Angestellte, deren Bezüge nicht in einem Tarifvertrage oder in einer Dienstordnung geregelt sind, daneben, d. h. neben den Absätzen 2, 4 und 5 des § 7 Kap. I Teil II der 2. Notverordnung, die §§ 40—48 sinngemäß gelten sollen, so ergibt schon der enge äußere und auch der innere Zusammenhang der in den beiden Satzteilen getroffenen Bestimmungen, daß sie sich auf den gleichen Personenkreis von Angestellten beziehen, daß mithin auch der zweite Satzteil des § 49 Abs. 2 für Angestellte von Unternehmungen, deren Gesellschaftskapital sich mit mehr als der Hälfte im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts befindet, Geltung haben sollte. Es ergibt sich also im Gegensatz zu der Auffassung des UAG. schon aus dem Wortlaute der gesetzlichen Bestimmungen die Berechtigung der Beklagten zur Herabsetzung

des Gehaltes des Klägers auf Grund der Bestimmungen des Kap. VIII des Gesetzes vom 30. Juni 1933 in Verbindung mit den im § 49 Abs. 2 dieses Gesetzes in Bezug genommenen Bestimmungen. Unstreitig ist die Beklagte eine Unternehmung, deren Gesellschaftskapital sich mit mehr als der Hälfte im Eigentum der Stadtgemeinde befindet, und sind die Bezüge des Klägers nicht in einem Tarifvertrage oder in einer Dienstordnung geregelt. Die Beklagte war daher nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, die Bezüge des Klägers entsprechend der Vorschrift des § 7 Abs. 2 des Kap. I Teil II der 2. Notverordnung vom 5. Juni 1931 i. d. F. der 3. Notverordnung vom 6. Oktober 1931 bei gleichzeitiger sinngemäßer Anwendung der §§ 40—48 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 anzugleichen, d. h., soweit erforderlich, herabzusetzen. Sie hat von diesem Rechte durch das Schreiben vom 29. August 1933 Gebrauch gemacht; die durch dieses Schreiben mit Wirkung vom 1. August 1933 ab angeordnete Herabsetzung hatte zur Folge, daß auch für die Zeit vom 1. bis 28. August 1933 die insoweit entfallenden Leistungen nicht mehr zu bewirken waren (§ 79 Abs. 1 des Gesetzes vom 30. Juni 1933). Im übrigen ist die Herabsetzung nach § 41 Abs. 3 des Gesetzes vom 30. Juni 1933, der nach den vorstehenden Darlegungen auch auf den Kläger sinngemäße Anwendung findet, der Nachprüfung im ordentlichen Rechtsweg entzogen.

Der Klageanspruch, soweit er im Teilurteil des UAG. vom 28. November 1933 seine Anerkennung gefunden hat, erweist sich hier- nach als unbegründet.

Anmerkung. Die zum Abdruck in der amtl. Sammlung bestimmte Entscheidung behandelt die Rechtsstellung von Angestellten öffentlicher Unternehmungen nach dem Besoldungsrecht der Spar- und Notgesetzgebung v. 30. 6. 33. Dabei wurde der Begriff der öffentlichen Unternehmung im Sinne jener Urchrift unter dem Gesichtspunkt geprüft, ob auch Unternehmungen hierher gehören, die sich mit mehr als der Hälfte des Gesellschaftskapitals im Eigentum von Körperschaften des öffentlichen Rechts befinden. Die Frage wird aus der Fassung des Gesetzes mit ausführlicher Begründung, der beizutreten ist, bejaht. Vgl. auch die Anm. zu dem vorhergehenden Urteil.

Derich.

Nr. 7 (RAG)

Umdeutung einer unzulässigen fristlosen Entlassung in eine befristete Kündigung.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 14. März 1934. — RAG. 14/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Königsberg i. Pr.

Der Kläger war auf Grund schriftlichen Vertrages vom 11. Mai 1928 bei der Verwaltung der beklagten Stadt ohne Begründung eines Beamtenverhältnisses eingestellt und als Revisor und Treuhänder für die gesamte Verwaltung der Stadt und ihrer Gesellschaften tätig. Im § 8 des Vertrages war bestimmt, daß der Kläger Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der für städtische Beamte geltenden Vorschriften erhielt,

„2. falls ihm ohne einen von ihm zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird“.

Nach § 11 galt der Vertrag bis zum 31. Dezember 1932. War er nicht spätestens am 1. Oktober 1932 gekündigt, so verlängerte er sich um Zeiträume von je einem Jahr, zu deren jeweiligem Ende er mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden konnte. Das beiderseitige Recht beim Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Kündigungsfrist zu kündigen, blieb unberührt. Machte die Stadt von diesem Recht Gebrauch, so sollte der Kläger die Bezüge gemäß § 8 Ziff. 2 erhalten, es sei denn, daß auf seiner Seite grobes Verschulden vorlag.

Mit Schreiben vom 17. Juli 1933 wurde dem Kläger auf Grund des § 626 BGB. in Verbindung mit § 11 des Vertrages mit sofortiger Wirkung unter Verlust jedes Ruhegehaltsanspruches gekündigt. Die Kündigung wurde damit begründet, daß der Kläger das in ihn gesetzte Vertrauen durch grob schuldhaftes Pflichtverletzung so erschüttert habe, daß der Beklagten eine weitere Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden könne. Im einzelnen wurden zwei besondere Fälle aus der Tätigkeit des Klägers zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung angeführt.

Der Kläger, welcher die Berechtigung zur fristlosen Entlassung nicht anerkannte, hat Klage erhoben

1. auf Feststellung der Unzulässigkeit der am 17. Juli 1933 ausgesprochenen fristlosen Entlassung,

2. auf Zahlung des Restgehaltes für Juli und des Monatsgehaltes für August 1933,
3. evtl. auf Feststellung, daß auf seiner Seite bei Verrichtung seiner Obliegenheiten kein grobes Verschulden vorgelegen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Durch Schreiben vom 31. August 1933 hat der Magistrat der Beklagten dem Kläger mitgeteilt, daß er vorsorglich im dienstlichen Interesse das Dienstverhältnis auf Grund der §§ 6 und 15 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums in Verbindung mit Nr. 6 der 2. Durchf. v. d. F. vom 7. Juli 1933 unter voller Wahrung der Rechte aus der fristlosen Kündigung zum 31. Dezember 1933 kündigt.

Auf die von dem Kläger eingelegte Berufung hat das LAG. entsprechend den vom Kläger erweiterten Klageanträgen

1. die Beklagte zur Zahlung der Gehaltsbeträge bis Dezember 1933 einschl. verurteilt,
2. festgestellt, daß die Beklagte an den Kläger vom 1. Januar 1934 ab — vorbehaltlich der Festsetzung des Pensionsdienstalters — eine lebenslängliche Pension der Gehaltsgruppe 2b (der städtischen Besoldungsordnung) zuzüglich einer Zulage von Wohnungsgeld Ortsklasse B nebst Kindergeld zu zahlen hat.

Mit der Revision greift die Beklagte das Urteil des Landesarbeitsgerichts nur insoweit an, als die darin unter 2. getroffene Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Pension in Höhe des vollen Pensionsbetrages ausgesprochen ist; sie begehrt Beschränkung der Verpflichtung lediglich auf $\frac{1}{4}$ des Pensionsbetrages.

Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das LAG. hat den im § 8 unter Nr. 2 des Dienstvertrages vorgesehenen Fall als gegeben angesehen und demgemäß unter Nr. 2 des entscheidenden Teiles des angefochtenen Urteils die Verpflichtung der Beklagten festgestellt, dem Kläger vom 1. Januar 1934 ab eine lebenslängliche Pension der Gehaltsgruppe 2b der Städtischen Besoldungsordnung der Beklagten zuzüglich Wohnungsgeld und Kinderzulage, vorbehaltlich der Festsetzung des Pensionsdienstalters, zu zahlen. Die Revision greift das Urteil

nur bezüglich dieser Feststellung und auch hier wiederum nur insoweit an, als die Verpflichtung zur Zahlung des vollen Pensionsbetrages festgestellt ist, während die Beklagte die Verpflichtung auf $\frac{3}{4}$ des Pensionsbetrages beschränkt wissen will. Sie beruft sich hierfür auf die §§ 6 und 15 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 4. Mai 1933 in Verbindung mit Nr. 6 der 2. Durchf. i. d. F. vom 7. Juli 1933, indem sie geltend macht, sie habe von dem ihr nach diesen Bestimmungen zustehenden Kündigungsrechte durch das Schreiben vom 31. August 1933 auf jeden Fall Gebrauch gemacht; nach Abs. 3 der Nr. 6 in Verbindung mit Nr. 3 Abs. 1 Satz 3 der 2. Durchf. stehe infolgedessen dem Kläger ein Ruhegehaltsanspruch nur in Höhe von $\frac{3}{4}$ des Pensionsbetrages zu. Demgegenüber hat sich der Kläger darauf berufen, daß die am 17. Juli 1933 ausgesprochene fristlose Kündigung jedenfalls als vertragsmäßige Kündigung zum 31. Dezember 1933 wirksam und infolgedessen für die am 31. August 1933 auf Grund der Nr. 6 der 2. Durchf. ausgesprochene Kündigung kein Raum mehr gewesen sei.

Die Revision ist unbegründet.

Die gesetzlichen Bestimmungen, auf die die Beklagte ihre Revision stützt, sind im wesentlichen die folgenden:

Nach den §§ 1, 5, 16 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 (RGBl. I S. 175) in Verbindung mit Nr. 6 der 2. D. zur Durchführung dieses Gesetzes vom 4. Mai 1933 (RGBl. I S. 233) i. d. F. der Nr. 6 der D. zur Aenderung und Ergänzung dieser eben genannten Verordnung vom 7. Juli 1933 (RGBl. I S. 458) kann zur Vereinfachung der Verwaltung oder Betriebsführung oder im Interesse des Dienstes Dienstverpflichteten auch dann gekündigt werden, wenn die Kündigung vertragsmäßig dauernd oder für mehr als ein Jahr ausgeschlossen oder an das Vorliegen eines wichtigen Grundes geknüpft war. Im Falle einer solchen Kündigung sind, wenn der Vertrag nicht besfristet war und die Kündigung dauernd ausgeschlossen oder an das Vorliegen eines wichtigen Grundes geknüpft war, nach Ablauf der in Nr. 6 Abs. 2 der 2. Durchf. vorgesehenen Kündigungsfrist $\frac{3}{4}$ der dem Gekündigten zustehenden klagbaren Bezüge unter Ausschluß einer etwaigen Aufwandsentschädigung zu zahlen, aber nicht mehr als der im § 26 Abs. 2 Satz 1 des RAG. vorgesehene Höchstbetrag des Wartegeldes eines

Rechtsbeamten (Nr. 6 Abs. 3 in Verb. mit Nr. 3 Abs. 1 Satz 3 der 2. Durchf.). Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge entscheiden unter Ausschluß der Nachprüfung durch Gerichte die obersten Reichs- oder Landesbehörden, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen können; bereits ergangene Urteile oder abgeschlossene Vergleiche stehen, soweit sie noch nicht erfüllt sind, der Durchführung dieser Verordnung nicht entgegen (Nr. 6 Abs. 4 in Verbindung mit Nr. 5 Abs. 5 der 2. Durchf.).

Nach diesen Bestimmungen ist bei Streit über die Zulässigkeit der Kündigung und die Höhe der Dienstbezüge die Entscheidung an sich dem Rechtswege entzogen. Würde es daher — entsprechend der Auffassung der Beklagten — im vorliegenden Falle auf die Frage ankommen, ob die Voraussetzungen des Gesetzes für die Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts nach dem Dienstvertrage des Klägers gegeben waren, und wie hoch sich die Dienstbezüge im Falle der wirksamen Ausübung dieses außerordentlichen Kündigungsrechts belaufen würden, so würde darüber zunächst die nach Nr. 5 Abs. 5 der 2. Durchf. zuständige Verwaltungsbehörde zu entscheiden haben. Ein Fall dieser Art ist indessen nicht gegeben. Die Bestimmung der Nr. 5 des Abs. 5 greift nur da Platz, wo nach der Rechtslage eine Kündigung auf Grund der Nr. 6 Abs. 1 der 2. Durchf. überhaupt in Frage kommt. Ist aber die Rechtslage eine solche, daß eine auf Grund des § 6 Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gar nicht Einfluß auf sie haben kann, so kommt auch die Anwendung der Nr. 5 Abs. 5 der 2. Durchf. nicht in Frage. Das trifft auf den vorliegenden Fall zu.

Die außerordentliche, fristlos ausgesprochene Kündigung eines Vertragsverhältnisses enthält, wie in der Rechtsprechung anerkannt ist (vgl. RAG. Bd. 105 S. 133, Bd. 122 S. 39) im Zweifel gleichzeitig eine Kündigung zum nächsten vertragsmäßig zulässigen ordentlichen Kündigungstermine, indem davon auszugehen ist, daß, wer eine fristlose Kündigung ausspricht, damit seinen Willen zu erkennen gibt, unter allen Umständen sich von dem Vertragsverhältnis zu lösen, und deshalb die fristlos ausgesprochene Kündigung jedenfalls als ordentliche, zum nächsten vertragsmäßig oder gesetzlich zulässigen Termine wirksame Kündigung ausgesprochen haben will, falls die außerordentliche Kündigung

nicht wirksam sein sollte. Deshalb bedeutete die am 17. Juli 1933 dem Kläger gegenüber ausgesprochene fristlose Kündigung gleichzeitig die Kündigung zum nächsten vertragsmäßig zulässigen Termine, d. i. zum 31. Dezember 1933. Für die Annahme, daß die Beklagte die fristlose Entlassung nur als solche, nicht aber als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termine habe gelten lassen wollen, ergibt der Sachverhalt keinen Anhaltspunkt; aus dem vom Kläger an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 21. Juli 1933 ergibt sich vielmehr, daß die Beklagte jede weitere Beschäftigung des Klägers abgelehnt hat. War also hiernach die am 17. Juli 1933 ausgesprochene Kündigung jedenfalls als vertragsmäßige Kündigung zum 31. Dezember 1933 wirksam, so erreichte das Vertragsverhältnis zu diesem Zeitpunkte ohnehin sein Ende. Für eine erneute, zum gleichen Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung war kein Raum mehr, die am 31. August 1933 erneut ausgesprochene Kündigung war daher gegenstandslos. Konnte aber diese letztere auf Grund der Nr. 6 Abs. 1 der 2. Durchf. B. D. ausgesprochene außerordentliche Kündigung keinen Einfluß mehr auf die Lösung des Vertragsverhältnisses haben, so kommt es auch auf die Zulässigkeit dieser Kündigung und die aus ihr sich ergebenden Folgen für die Höhe der Bezüge nach Lösung des Vertragsverhältnisses nicht an. Nr. 5 Abs. 5 der 2. Durchf. B. D. scheidet vielmehr für die hier zu lösende Frage völlig aus, da das Vertragsverhältnis auf Grund der am 17. Juli 1933 ausgesprochenen Kündigung am 31. Dezember 1933 sein Ende gefunden hat. Die aus der vertragsmäßigen Kündigung vom 17. Juli 1933 sich ergebenden Folgen sind vom Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteile unter Nr. 2 des entscheidenden Teiles aber frei von Rechtsirrtum festgestellt worden.

Die Revision war hiernach zurückzuweisen. Die Kosten der Revisionsinstanz sind der Beklagten nach § 97 Z. P. D. auferlegt worden.

Anmerkung. Die Konversion ist hier nicht unzweifelhaft dafür, daß der Wille zur befristeten vertragsmäßigen Kündigung nicht vorhanden war, spricht im vorliegenden Falle einmal die mit der vertragsmäßigen Kündigung verbundene dauernde Belastung der Stadtgemeinde. Außerdem ist der gegenteilige Wille durch den Ausspruch der Kündigung auf Grund der 2. Durchführungsverordnung zum Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums wohl sogar ausdrücklich erklärt. Diese Verordnung gestattet, abgesehen von der Pensionskürzung auf $\frac{1}{4}$ des Pensionsbetrages, nach der Fassung vom 7. 7. 33, Ziff. VI sogar eine

weitere Herabsetzung und zeitliche Beschränkung des Pensionsbezuges (§ 5 Abs. 3 der Verordnung in Verbindung mit § 6 Abs. 4 a. a. D.).
Dersfch.

Nr. 8 (RAG)

Legt ein Rechtsanwalt für seine Partei gegen einen vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts erlassenen Beschluß Beschwerde ein, obwohl er weiß, daß diese Beschwerde nach § 70 ArbGG. unzulässig ist, so liegt hierin ein grobes Verschulden, das es rechtfertigt, ihm nach § 102 Z. P. D. persönlich die durch die Beschwerde veranlaßten Kosten aufzuerlegen. Diese Kostenpflicht trifft ihn gegenüber der Staatskasse und den Parteien und zwar als Gesamtschuldner mit demjenigen, der nach sonstigen Vorschriften oder auf Grund einer Entscheidung kostenpflichtig ist. Reichsarbeitsgericht.

Beschluß vom 22. Juni 1934. — RAG. B. 28/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Das Landesarbeitsgericht in Berlin hat durch seinen Vorsitzenden mit Beschluß vom 21. April 1934 einen eigenen vorausgegangen Beschluß vom 14. März 1934 im Kostenpunkt berichtigt und zugleich eine Erinnerung gegen einen Kostenantrag zurückgewiesen. Das Reichsarbeitsgericht hat die hiergegen vom Kläger durch den Rechtsanwalt B. in Berlin eingelegte Beschwerde vom 2. Mai 1934 durch Beschluß vom 16. Mai 1934 als unzulässig verworfen, weil gegen Beschlüsse und Verfügungen des Landesarbeitsgerichts oder eines Vorsitzenden außer im Fall des § 519b Abs. 2 Z. P. D. kein Rechtsmittel stattfindet, und hat dem Beschwerdeführer die Kosten des Beschwerdeverfahrens auferlegt.

Nach § 102 Abs. 1 Z. P. D. können Bevollmächtigte durch das Prozeßgericht auch von Amts wegen zur Tragung derjenigen Kosten verurteilt werden, welche sie durch grobes Verschulden veranlaßt haben. Solches Verschulden trifft, wenn nicht besondere Umstände im Einzelfall ausnahmsweise eine andere Beurteilung gestatten, jeden Rechtsanwalt, der als Bevollmächtigter ein Rechtsmittel einlegt, das durch eine ausdrückliche Gesetzesvorschrift ausgeschlossen ist. Der nach § 102 Abs. 2 Z. P. D. gehörte Rechtsanwalt B. hat nach seiner Angabe die Vorschrift des § 70 ArbGG. gekannt, aber die danach unzulässige Beschwerde gleichwohl in der

Erwartung eingelegt, daß der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts daraufhin von Amts wegen seinen Berichtigungsbeschluß wieder aufheben werde. Dieses Vorbringen ist, ganz abgesehen davon, daß es den mit der Beschwerde zugleich beanstandeten Kostenanspruch überhaupt nicht betrifft, nicht geeignet, den Rechtsanwalt zu entschuldigen. Hielt er es für möglich, daß der Vorsitzende seine Berichtigungsentscheidung von Amts wegen ändern würde, so blieb ihm unbenommen, dem Vorsitzenden seine Bedenken gegen die Richtigkeit der Entscheidung vorzutragen und eine Nachprüfung und Abänderung bei ihm anzuregen. Auf keinen Fall durfte er aber zur Erreichung seines Ziels ein unzulässiges Rechtsmittel einlegen, das die von ihm vertretene Partei mit Kosten belasten mußte.

Es erschien deshalb geboten, von der Vorschrift des § 102 Abs. 1 ZPO. Gebrauch zu machen. Die hiernach ausgesprochene Verpflichtung des Rechtsanwalts zur Tragung der Kosten des Beschwerdeverfahrens trifft ihn gegenüber der Staatskasse und der Parteien als Gesamtschuldner mit demjenigen, der nach sonstigen Vorschriften oder auf Grund einer Entscheidung kostenpflichtig ist (RAGWarn. 1918 Nr. 426; JW. 1928 Nr. 705). Deshalb bleibt auch die im Beschluß vom 16. Mai getroffene Kostenentscheidung unberührt.

Nr. 9 (RAG)

1. Ist eine Partei in dem Urteil erster Instanz auf Mängel der Substantiierung ihres Vorbringens und auf das Fehlen ausreichender Beweisangebote hingewiesen, so ist es, wenn sie Berufung einlegt, ihre Sache, in der Berufungsbegründung die fehlenden Angaben nachzuholen. Unterläßt sie dies, so bedeutet es keinen Verfahrensverstöß, wenn das Berufungsgericht die Partei nicht nochmals auf die Notwendigkeit der Vervollständigung ihres Vorbringens ausdrücklich hinweist.
2. Im übrigen wie Urteil Nr. 6 (RAG).

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 28. April 1934. — RAG. 18/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger, Rechtsanwalt und Notar, ist seit etwa 25 Jahren in den K. Verkehrsunternehmungen tätig gewesen. Am 1. Oktober 1911 trat er als Syndikus zunächst in den Dienst der Straßenbahn, einer privaten Aktiengesellschaft. Anschließend wurde er mit den Verkehrsunternehmungen nacheinander in den Dienst des Zweckverbandes K., der Stadt K. und der K. Straßenbahn-Betriebs-GmbH. übernommen. Bei letzterer war ihm bereits Prokura erteilt worden. Aus Anlaß des Zusammenschlusses der beklagten Verkehrsunternehmungen in der beklagten K. Verkehrs-Aktiengesellschaft am 1. Januar 1929 wurde er auch in deren Dienste übernommen. Sein Dienstvertragsverhältnis war vertragsmäßig mit ½-jähriger Frist zum Jahreschluß kündbar. Durch Schreiben vom 7. Juni 1933 war ihm von der Beklagten zum 31. Dezember 1933 gekündigt worden, nachdem er schon vorher wegen seines Gesundheitszustandes am 5. April 1933 seine Pensionierung zum 31. Dezember 1933 beantragt hatte und seit dem 7. April 1933 beurlaubt worden war. Durch weiteres Schreiben der Beklagten vom 14. August 1933 wurde ihm jedoch mit sofortiger Wirkung gekündigt. In dem Schreiben war zur Begründung angeführt, nach seinem gesamten Verhalten, insbesondere auch bei der Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung vom 17. Mai 1930 gegenüber dem Finanzamt, könne der Gesellschaft nicht zugemutet werden, das Vertragsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist mit ihm fortzusetzen; falls er die Berechtigung der fristlosen Entlassung nicht anerkennen und den Klageweg beschreiten sollte, würden weitere Gründe angegeben werden.

Für den Monat August 1933 hat der Kläger einschließlich der abgeführten Steuern an Gehalt nur 544,35 RM. ausgezahlt erhalten, nachdem ihm die Beklagte durch Schreiben vom 29. August 1933 mitgeteilt hatte, auf Grund der §§ 40 und 49 Abs. 2 des Gesetzes zur Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts vom 30. Juni 1933 sei sie berechtigt und verpflichtet, seine Bezüge herabzusetzen.

Der Kläger, welcher weder die Berechtigung zur fristlosen Entlassung anerkennt noch die Herabsetzung seiner Bezüge für zulässig erachtet, hat Klage auf Zahlung des Restgehaltes für August und des Septembergehaltes, sowie auf weitere Zahlung am 31. Oktober, 30. November und 31. Dezember 1933 erhoben.

Das Arbeitsgericht hat nach Klagantrag erkannt. Die Berufung ist durch Urteil des LAG. zurückgewiesen worden.

Der Revision ist teilweise stattgegeben worden.

Aus den Gründen:

Das LAG. hat sowohl die durch das Schreiben der Beklagten vom 29. August 1933 erfolgte Herabsetzung des Gehaltes des Klägers für unzulässig als auch dessen am 14. August 1933 erfolgte fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erachtet und insolgedessen in Uebereinstimmung mit dem Arbeitsgericht dem Klagantrage in vollem Umfange entsprochen. Die Revision der Beklagten greift das angefochtene Urteil nach beiden Richtungen an.

I. Soweit die Revision sich dagegen wendet, daß das LAG. die fristlose Entlassung nicht für gerechtfertigt erachtet, ist sie un begründet.

Die Beklagte hatte die fristlose Entlassung ganz allgemein damit begründet, daß der Kläger sich an Verträgen und Transaktionen beteiligt habe, die der fristlos entlassene frühere Direktor L. zum Schaden der Gesellschaft abgeschlossen habe. Sie hatte ferner auch einzelne Vorfälle angeführt, die nach ihrer Auffassung die fristlose Entlassung des Klägers zu rechtfertigen geeignet waren, vor allem aber auch in ihrem Gesamtbilde den Schluß rechtfertigen sollten, daß der Kläger in engeren Beziehungen zu dem Direktor D. gestanden und im Zusammenwirken mit ihm der Beklagten Schaden zugefügt habe. Das LAG. hat weder in den einzelnen Vorfällen noch in ihrer Gesamtheit einen die fristlose Entlassung des Klägers rechtfertigenden Grund zu erblicken vermocht.

Die Revision wendet sich hiergegen, indem sie einerseits Verletzung der §§ 136, 139 und 286 ZPO., andererseits Verletzung des § 626 BGB. im Zusammenhange mit den §§ 157, 242 BGB. rügt. Was zunächst die Rüge der Verletzung der verfahrensrechtlichen Vorschriften betrifft, so übersieht die Revision, daß das angefochtene Urteil vor dem 1. Januar 1934 ergangen und insolgedessen eine Rüge der Verletzung der Vorschriften der §§ 139, 286 ZPO. nicht zulässig ist (Art. 2 und 9 des Gesetzes zur Aenderung des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten vom 27. Oktober 1933 — RGBl. I S. 780). Es mag aber gleichwohl bemerkt werden, daß eine Verletzung der §§ 139 und 286 ZPO. nicht anzuerkennen ist. Der Kläger hatte sich bereits in erster Instanz zu den ihm von der Beklagten gemachten Vorwürfen in eingehender Weise geäußert und mehrfach darauf hingewiesen, daß die Behauptungen der Beklagten des Beweistritts entbehrten. Ebenso war die Beklagte durch die Ausführungen des Urteils des Arbeitsgerichts in nicht mißzuverstehender Weise auf die Unzulänglichkeit ihres Vorbringens hingewiesen worden. Unter diesen Umständen hätte es eines besonderen Hinweises durch das LAG. nicht bedurft, daß der Beklagten die Behauptungs- und Substantiierungspflicht für diejenigen Tatsachen obliege, die die fristlose Entlassung rechtfertigen sollten. Das LAG. durfte, wenn die Beklagte in der Berufungsinstanz sich nicht entschloß, eingehendere Angaben über die Beziehungen des Klägers zu dem Direktor D. zu machen und die eingehende Einlassung des Klägers zu dem Vorbringen der Beklagten ihrerseits durch substantiiertes Vorbringen zu entkräften, vielmehr, wie das in der Berufungsbegründung vom 18. November 1933 geschehen, im wesentlichen sich darauf beschränkte, auf das frühere Vorbringen zu verweisen, mit Recht davon ausgehen, daß die Beklagte nicht in der Lage sei, weiteres Material vorzubringen. Ueberdies hat die Beklagte nach der im Tatbestande des angefochtenen Urteils getroffenen Feststellung auf Befragen des Gerichts dieses auch noch ausdrücklich erklärt. Daß die Beklagte in den Vorinstanzen auch nur einmal geltend gemacht hätte, sie habe hinsichtlich der Beschaffung des Materials und der Beweismittel mit Schwierigkeiten zu kämpfen, läßt der Inhalt der Akten nicht erkennen. Es wäre Sache der Beklagten gewesen, mit dieser Begründung nötigenfalls eine Vertagung des Verhandlungstermins zu erstreben, wenn sie glaubte, noch weiteres Material herbeischaffen zu können. Soweit die Beklagte nunmehr in

der Revisionsinstanz neue Tatsachen anführt, ist deren Beachtung unzulässig (§ 561 Abs. 1 ZPO.). Daß die verfahrensrechtliche Vorschrift des § 136 ZPO., die lediglich die Prozeßleitung des Vorliegenden betrifft, verletzt sein soll, lassen auch die Ausführungen der Revisionsbegründung nicht erkennen.

Sachlich kann aber auf der Grundlage des Tatsachenmaterials, wie es in der Berufungsinstanz vorgelegen hat, der Auffassung des OAG. aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden. Die Stellungnahme des OAG. beruht im wesentlichen auf einer der Nachprüfung in der Revisionsinstanz entzogenen tatrichterlichen Würdigung des Parteivorbringens. Eine Verkennung der in Betracht kommenden Rechtsgrundsätze, insbesondere eine Verkennung des Wesens und der Bedeutung des wichtigen Grundes i. S. des § 626 BGB. und des § 70 BGB. ist nicht festzustellen. Das gilt zunächst von den Eingangsaussführungen des angefochtenen Urteils, wonach das OAG. die allgemeinen Erwägungen, daß die fristlose Entlassung des Klägers sich aus dem allgemeinen Milieu erkläre, weil der Kläger sich an Verträgen und Transaktionen des fristlos entlassenen Direktors J. beteiligt habe, nicht für ausreichend gehalten hat, um die fristlose Entlassung des Klägers zu rechtfertigen. Gewiß mochte es der Beklagten, wenn ihre neue Leitung das Geschäftsgebaren, wie es unter der Leitung des Direktors J. geherrscht hatte, als die Beklagte schädigend erkannt oder sogar ein untreues Verhalten des Direktors festgestellt hatte, im Interesse der Wiedererlangung einer gesunden Geschäftsführung erwünscht oder sogar notwendig erscheinen, mit dem Direktor auch diejenigen Personen zu entfernen, die unmittelbar unter oder mit ihm gearbeitet hatten. Um aber die fristlose Entlassung zu rechtfertigen, bedurfte es der Darlegung, daß und aus welchen Gründen es der Beklagten nicht zugemutet werden konnte, das Vertragsverhältnis nicht einmal bis zum Ablaufe der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, und soweit sie die sofortige Entlassung auf die Beziehungen zu dem Direktor J. stützte, dem Gerichte diese Beziehungen darzulegen. Das OAG. hat aber weder für dargetan erachtet, daß der Direktor J. zum Schaden der Beklagten gehandelt habe, noch hat es festgestellt, daß der Kläger Beziehungen zu dem Direktor J. unterhalten habe, die eine mitwirkende Beteiligung des Klägers an die beklagte Gesellschaft schädigenden Handlungen des J. erkennen ließen. An diese tatrichterliche Würdigung des Vorbringens der Parteien durch das OAG. ist das Revisionsgericht gebunden.

Auch die Stellungnahme des OAG. zu den einzelnen dem Kläger gemachten Vorwürfen läßt einen Rechtsverstoß nicht erkennen.

II. Dagegen ist die Revision als begründet zu erachten, soweit sie sich gegen die Beurteilung der von der Beklagten mit Schreiben vom 29. August 1933 ausgesprochenen Gehaltsherabsetzung wendet.

Folgende Ausführungen, die gleichlautend mit denjenigen der vorhergehenden Entscheidung sind.

Anmerkung. Siehe Entscheidung Nr. 6 (RAG.), Seite 36.

Nr. 10 (RAG)

Ist nach Ortsgesetz eine Ruhelohnsforderung eines städtischen Angestellten um den Betrag der Invalidenrente zu kürzen, so gilt dies auch dann, wenn die Invalidenrente nach § 10 Abs. 1 des 5. Teiles Kap. IV der RotVD. vom 8. 12. 1931 ruht. Das RAG. hält diesen Standpunkt, den es bereits in dem Urteil vom 11. Oktober 1933 eingenommen hat (ArbRSamml. Bd. 20 S. 35), aufrecht.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. Februar 1934. — RAG. 261/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Leipzig.

Der Kläger hat von 1902 bis 1926 in den Diensten der beklagten Stadtgemeinde gestanden und ist von ihr in dem Betriebe der Großen K. Straßenbahn, zuletzt als Telephonist, beschäftigt worden. Grund seines Ausscheidens 1926 war dauernde Arbeitsunfähigkeit. Auf Grund der „Ruhe Lohnordnung für die Arbeiter und Arbeiterinnen der Stadt Leipzig“, eines von den Stadtverordneten und dem Räte beschlossenen Ortsgesetzes (letzte Fassung: 30. November 1928), erhielt er seitdem von der Beklagten einen Ruhe Lohn, der nach § 7 Ziff. 1 dieses Gesetzes unter Berücksichtigung 27jähriger Dienstzeit — einschließlich der Kriegszeit — 67% des Tariflohnes eines angelernten Arbeiters betrug, den der Kläger bezogen hätte, wenn er noch im Dienste gewesen wäre. Ziffernmäßig betragen 67% zur Zeit 103,12 RM. monatlich. Bis Ende 1932 bezog der Kläger auf Grund seiner Pflichtversicherung eine Invalidenrente von monatlich 38 RM. Nach § 7 Ziff. 2 der Ruhe Lohnordnung war diese auf den Ruhe Lohn anzurechnen, so daß die beklagte Stadtgemeinde ihm nur 65,12 RM.

zu zahlen hatte. Außer dem Ruhe-lohn und der Invalidenrente bezieht der Kläger Militärrente vom Versorgungsamt und eine Zusatzrente von der Amtshauptmannschaft Leipzig. Die Militärrente wird auf den Ruhe-lohn nicht angerechnet. Sie scheidet wie die Zusatzrente für den Streitfall aus.

Nach der vierten Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens vom 8. Dezember 1931, fünfter Teil, Kap. IV § 10 (RGBl. 1931 Teil I S. 699 ff., 723) ruht die Invalidenrente neben dem Ruhe-lohn bis zu dessen Höhe.

Nach dem Eintritt des Ruhens der Invalidenrente hat die beklagte Stadtgemeinde noch für die Monate Mai, Juni und Juli 1932 dem Kläger den vollen Ruhe-lohn ausgezahlt. Mit Wirkung vom 1. August 1932 hat sie aber die durch die vierte Reichsnotverordnung ausgefallenen 38 RM. Invalidenrente auf den Ruhe-lohn angerechnet und ihm nur 67,12 RM. ausgezahlt. Sie leitet die Berechtigung dazu aus § 1 Abs. 2 der Verordnung des Reichsarbeitsministers für die Berücksichtigung der Renten aus der Sozialversicherung bei anderen Leistungen vom 10. Oktober 1932 (RGBl. 1932 Teil I S. 496, 497) her, weil sie eine Versorgung aus öffentlichen Mitteln gewähre.

Seit dem 1. April 1933 wird dem Kläger zufolge der Verordnung vom 18. Februar 1933 Art. 1 § 1 (RGBl. 1933 Teil I S. 69) wieder ein Drittel seiner Invalidenrente mit monatlich 13,50 RM. über die Post gezahlt.

Der Kläger bekämpft die Auffassung der Beklagten und fordert die Nachzahlung der in der Zeit vom 1. Juli 1932 bis 30. April 1933 gekürzten Beträge, zusammen 366,50 RM. und die Feststellung, daß die Beklagte nicht berechtigt sei, die ruhende Invalidenrente im Betrag von 24,50 RM. monatlich zu kürzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landes-arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung von 366,50 RM. verurteilt, sowie festgestellt, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, die Invalidenrente zu kürzen, soweit und solange sie ruht.

Auf die Revision ist die Sache an das LAG. zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

Ein Bedenken gegen die Zulässigkeit der Revision ist nicht daraus herzuleiten, daß weder die Revisionsvorschrift noch die Re-

visionsbegründungsschrift der Beklagten einen förmlichen Antrag enthält. Denn das Ziel des Rechtsmittels, wie es sich aus dem in der mündlichen Verhandlung gestellten Antrag der Beklagten ergibt, ist aus ihrer Revisionsbegründung zweifelsfrei zu entnehmen.

Die Streitfrage geht dahin, ob die Invalidenrente, die der Kläger bezieht, nicht nur nach § 10 Abs. 1 des 5. Teils Kap. IV der vierten Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens vom 8. Dezember 1931 ruht, also dem Kläger zur Zeit nicht ausgezahlt werden darf, sondern ob sie trotzdem auf die Ruhe-lohnforderung aus dem Leipziger Ortsgesetze angerechnet werden muß, dergestalt, daß die Rente aus dem Ortsgesetze um die Invalidenrente gekürzt wird. Auf letzterem Standpunkt steht die Beklagte, indem sie vom 1. August 1932 ab die Invalidenrente von ihrer Rente aus der Ruhe-lohnordnung in Abzug bringt.

Die Beklagte stützt sich zur Begründung des Abzugs der Invalidenrente auf die Verordnung des Reichsarbeitsministers über die Berücksichtigung der Renten aus der Sozialversicherung bei anderen Leistungen vom 10. Oktober 1932 (RGBl. I S. 496). Diese Verordnung ist ergangen auf Grund der beiden Notverordnungen vom 8. Dezember 1931 und vom 14. Juni 1932. Gegen ihre Gültigkeit ist von keiner Seite Einspruch erhoben, sie unterliegt auch, wie das Reichsarbeitsgericht in der Sache RAG. 158/33¹⁾ dargelegt hat, keinen Bedenken. Nach § 1 Abs. 1, 2 dieser Verordnung begründet das Ruhen der Invalidenversicherungsrente des Klägers keinen Anspruch auf Erhöhung solcher Leistungen, die als Versorgung aus öffentlichen Mitteln gewährt und bei deren Bemessung die Leistungen aus der Sozialversicherung berücksichtigt werden.

Das Berufungsgericht hat nun nachgeprüft, ob die Voraussetzungen der Anwendung von § 1 Abs. 1, 2 dieser Verordnung auf den vorliegenden Fall gegeben sind und formuliert diese Voraussetzungen dahin:

1. Es muß eine Leistung vorliegen, die als Versorgung aus öffentlichen Mitteln gewährt wird;
2. es muß eine Leistung sein, bei deren Bemessung die Leistungen aus der Sozialversicherung berücksichtigt werden.

¹⁾ RAG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 35.

Das Berufungsgericht sieht die Voraussetzung unter 1. als gegeben an, aber nicht die unter 2., indem es ausführt, die Bemessung der Rentenforderung des Klägers aus der Ruhe-lohnordnung beruhe nur auf zwei Faktoren: auf dem Tariflohn, den der Kläger während seiner aktiven Dienstzeit bezogen hat (§ 6 Ziff. 1), und auf der Zahl der Dienstjahre, die nach § 6 Ziff. 2 ermittelt werden muß. Keine Rolle spiele dagegen bei der Bemessung des Ruhe-lohnes ein etwaiges Recht des Ruhe-lohnapfängers auf den Bezug von Sozialrenten. Das Berufungsgericht hält deshalb im Gegensatz zur ersten Instanz diese Ausführungsverordnung im vorliegenden Falle nicht für anwendbar.

Die Revision rügt, das Berufungsgericht habe den § 7 Abs. 1 der Ruheordnung übersehen, der bestimmt:

„Der Ruhe-lohn wird als Zuschuß zu den Bezügen des Ruhe-lohnapfängers auf Grund der Reichsversicherung gewährt.“

Damit sei die Reichsversicherung als dritter Faktor der Bemessung der Rente einbezogen. Demgemäß treffe die zweite Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Ausführungsverordnung zu.

Das Reichsarbeitsgericht hat zu der vorliegenden Streitfrage bereits in dem Urteil vom 11. Oktober 1933 zu der gleichgelagerten Sache RAG. 158/33 Stellung genommen. Es ist von dem Wortlaut und dem Zweck der Verordnung vom 10. Oktober 1932 ausgegangen, zu verhüten, daß die durch § 10 der Verordnung des Reichspräsidenten vom 8. Dezember 1931 Teil 5 Kap. IV den Trägern der Sozialversicherung zuteil gewordene Erleichterung nicht mit einer entsprechend höheren Belastung anderer öffentlicher Körperschaften erkauft würde. Es hat deshalb den Tatbestand des Abs. 2 des § 1 der Verordnung vom 10. Oktober 1932 als gegeben erachtet, insofern das Ruhegeld des Klägers eine Versorgung aus öffentlichen Mitteln darstelle, bei deren Bemessung die Leistungen aus der Sozialversicherung berücksichtigt werden. An dieser Entscheidung ist festzuhalten. Wenn das Landesarbeitsgericht das Ruhegeld des Klägers ohne Rücksicht auf etwaigen Sozialrentenbezug nur nach Tariflohn und Dienstalter „bemessen“ will, so bietet die Fassung der Ruhe-lohnordnung der Beklagten für eine derartig enge Auslegung des Wortlauts keinen Anhalt. Während § 6 vom Tariflohn handelt, setzt § 7 in Abs. 1 den Ruhe-lohn, der als „Zuschuß zu den Bezügen auf Grund der Reichsversicherung“ bezeichnet wird, je nach dem Dienstalter in Prozentsätzen fest und

regelt dann Abs. 2 die Anrechnung der Bezüge aus der Sozialversicherung. Das deutet nicht darauf hin, daß diese Anrechnung eine getrennt von der Bemessung des Ruhe-lohns zu betrachtende Maßnahme darstelle, sondern im Gegenteil darauf, daß erst unter Berücksichtigung der Sozialrenten die endgültige Errechnung des Ruhe-lohns zu erfolgen habe. Eine andere Auffassung des Begriffs der „Bemessung“ des Ruhegelds des Klägers wäre sprachlich künstlich und würde dem Zwecke der Verordnung vom 10. Oktober 1932, einen Ausgleich für ruhende Sozialrenten durch Erhöhung öffentlicher Versorgungsbezüge gerade zu verhindern (vgl. Wankelmuth in „Die Reichsversicherung“ 1931 S. 310), widersprechen. Es ist daher im Gegensatz zum Berufungsgericht davon auszugehen, daß die Verordnung vom 10. Oktober 1932 auf den Streitfall Anwendung zu finden hat, und somit dem Kläger ein Anspruch auf Nachzahlung und zukünftige Gewährung des dem Betrag der ruhenden Invalidenrente entsprechenden Anteils seines Ruhegeldes nicht zusteht. Das Reichsarbeitsgericht hat bereits in der erwähnten Vorentscheidung seine Meinung über die Unbilligkeit dieses Ergebnisses nicht verhehlt, kann aber angesichts des durch die Verordnungen geschaffenen Rechtszustandes nur erneut auf § 1 Abs. 2 Satz 2 der Verordnung vom 10. Oktober 1932 verweisen, worin der obersten Verwaltungsbehörde die Anordnung von Ausnahmen anheimgestellt ist.

In Beachtung der Revision ist demgemäß unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Entscheidung der ersten Instanz wiederherzustellen.

Anmerkung. Das RAG. hatte seinerzeit schon auf die Unbilligkeit des Ergebnisses in der Entscheidung v. 11. 10. 33 ArbRSamml. 20, 35 hingewiesen. Es hat jetzt die Frage wiederholt nachgeprüft und kommt zum gleichen Ergebnis, macht aber auch hier wieder auf die Unbilligkeit des Ergebnisses aufmerksam. Dersch.

Nr. 11 (RAG)

Beurteilung des außerdienstlichen Verhaltens eines städtischen Angestellten bei der Prüfung der Frage eines wichtigen Entlassungsgrundes.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 16. Mai 1934. — RAG. 62/1934. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. d. D.

Der kriegsbeschädigte Kläger, der von der Hauptfürsorgestelle am 5. Dezember 1925 gemäß § 8 des SchwBeschG. vom 12. Januar

1923 (RWB. I S. 58) den Schwerbeschädigten widerruflich gleichgestellt worden ist, trat im Januar 1927 als städtischer Angestellter in den Dienst der Beklagten. Er war Kassenbote und hatte ferner die städtischen Vollziehungsgeschäfte wahrzunehmen. Als Verfehlungen des Klägers, die er als Schriftführer der Ortsgruppe des Reichsbundes der Kriegsbeschädigten, Kriegsteilnehmer und Kriegerhinterbliebenen begangen haben sollte, zur Kenntnis der Beklagten gelangt waren, entließ sie ihn mit Schreiben vom 25. Juli 1933 fristlos. Ein Strafverfahren gegen den Kläger wegen Betruges endigte mit seiner Freisprechung.

Er sieht seine Kündigung mangels Zustimmung der Hauptfürsorgestelle als unwirksam an und hat mit der Klage Verurteilung der Beklagten verlangt, ihn als Kassenboten und Vollstreckungsbeamten wieder einzustellen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Berufungsgericht hat dem Klageantrag gemäß erkannt.

Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Nach § 13 Abs. 1 SchwBeschG. kann einem Schwerbeschädigten nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden, bleibt seine Kündigung also ohne die Zustimmung unwirksam. Hierauf stützt sich die Klage. Wenn nach dem Klageantrag die Verurteilung der Beklagten zur Wiedereinstellung des Klägers gefordert wird, so bringt der Antrag das eigentliche Klagebegehren nicht richtig zum Ausdruck. Der Kläger will nicht seine Wiedereinstellung, nicht den Abschluß eines neuen Dienstvertrages, — der nur in seinen Bedingungen dem gekündigten entspricht —, sondern die Anerkennung des Fortbestehens seines bisherigen Dienstverhältnisses trotz dessen Kündigung erlangen, m. a. W. die Feststellung, daß das alte Dienstverhältnis weiterläuft. Der gesamte Klagevortrag läßt daran keinen Zweifel. Das Berufungsgericht selbst bezeichnet deshalb im Kopf seines Urteils den Gegenstand des Rechtsstreits zutreffend als „Feststellung einer Vertragsdauer“, hätte freilich dem auch im verfügenden Teil des Urteils Rechnung tragen müssen und nach § 139 ZPO. darauf hinwirken sollen, daß schon der ungenaue Antrag die sachdienliche richtige Fassung erhielt. Das rechtliche Interesse des Klägers an der in Wirklichkeit von ihm beehrten alsbaldigen Feststellung folgt daraus, daß das Dienstverhältnis, dessen Fortdauer der Kläger behauptet, bis zu einer noch ungewissen rechtswirksamen

künftigen Auflösung fortgesetzt neue Leistungsansprüche erzeugt. Gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage nach § 256 ZPO. bestehen mithin keine Bedenken.

Sachlich hängt die Entscheidung davon ab, ob sich die fristlose Entlassung des Klägers, wie die Beklagte einwendet, aus wichtigem Grunde nach § 626 BGB. rechtfertigt. Denn nach Abs. 2 des erwähnten § 13 werden die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung durch die Vorschriften des Abs. 1 nicht berührt.

Mit Recht hat die Beklagte den in ihrer schriftlichen Revision angekündigten Vortrag neuer Tatsachen, welche das dienstliche Verhalten des Klägers betreffen, unterlassen. Ob diese Tatsachen für sich allein oder in Verbindung mit dem bisherigen Klagevortrag die fristlose Entlassung des Klägers rechtfertigen, könnte lediglich Gegenstand eines neuen Rechtsstreits bilden. Der Nachprüfung seitens des Revisionsgerichts unterliegt nur, ob das dem Kläger in den Vorinstanzen allein vorgeworfene außerdienstliche Verhalten, wie die Revision meint, vom Berufungsgericht zu Unrecht nicht als ein die fristlose Entlassung rechtfertigender wichtiger Grund angesehen worden ist.

Der Revision kann darin nicht beigetreten werden, daß das Berufungsgericht bei seiner Beurteilung den Begriff des wichtigen Grundes verkannt habe. Die Ausführungen des Berufungsurteils lassen, obgleich sie es nicht ausdrücklich aussprechen, in ihrem Zusammenhang keinen Zweifel daran, daß das dem Kläger vorgeworfene außerdienstliche Verhalten unter dem Gesichtspunkt geprüft worden ist, ob danach der Beklagten die Fortsetzung des Dienstverhältnisses noch zuzumuten war oder nicht. Hierauf allein kommt es an.

Im übrigen ist folgendes zu beachten. Das Berufungsgericht kann nur nachprüfen, ob ein bestimmtes Ereignis oder ein bestimmtes Verhalten in jedem Falle einen solchen wichtigen Grund bilden muß oder ihn in keinem Falle bilden kann. Trifft weder das eine noch das andere zu, so liegt die Beantwortung der Frage, ob das Ereignis oder das Verhalten unter den vorliegenden Umständen einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abgibt oder nicht, auf dem der Revision verschlossenen tatsächlichen Gebiet. Das entspricht der feststehenden Rechtsprechung des Reichsgerichts, der sich das Reichsarbeitsgericht in ständiger Übung angeschlossen

hat (RAG. Bd. I S. 108¹) nebst Anführungen; Bd. 3 S. 283 u. oft).

Das Berufungsgericht sieht es nun als erwiesen an, daß der Kläger in den Jahren 1928 bis 1930 als damaliger Schriftführer der Ortsgruppe des Reichsbundes der Kriegsbeschädigten usw. in drei Fällen für die erfolgreiche Durchführung der Rentenangelegenheiten Beträge von 137 RM., 50 RM. und 110 RM. angenommen oder gar gefordert hat. Es erachtet diese Vergütungen als „recht hoch“, ja als „unverantwortlich hoch“ und bezeichnet das Verhalten des Klägers, obwohl ihm dabei eine betrügerische Täuschung der beteiligten Personen nicht zur Last falle, als un- schön und bedenklich. Es verkennt auch nicht, daß eine derartige gewinnstüchtige Ausnutzung einer Nebenverdienstmöglichkeit geeignet sein kann, die sofortige Entlassung eines im städtischen Dienste befindlichen Angestellten zu rechtfertigen. Es hält aber mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles solche, den kriegsbeschädigten Kläger mit sofortiger Wirkung brotlos machende einschneidende Maßnahme der Beklagten für unberechtigt, so sehr das Verhalten des Klägers es auch gerechtfertigt hätte, bei der Hauptfürsorgestelle um die Zustimmung zu seiner Kündigung nachzusehen. Es stellt dabei fest, daß der Kläger seinen Dienst stets einwandfrei verrichtet hat, daß auch sein außerordentliches Verhalten in den Kreisen des Reichsbundes nicht allgemein verurteilt worden ist, und daß die ihm vorgeworfenen außerdienstlichen Verfehlungen jahrelang zurückliegen. Besonders erwägt es ferner, daß der Kläger nur eine bescheidene Stellung im städtischen Dienst eingenommen hat und nur nach dem Maßstab einfacher Tagelöhner entlohnt worden ist. Dabei bleibt das Berufungsgericht auf tatsächlichem Gebiet. Ob der Kläger, wenn er sich heute gleiche außerdienstliche Verfehlungen zuschulden kommen ließe, zumal bei der mit der nationalen Erhebung wieder allgemein zur Geltung gekommenen strengen Pflichtauffassung noch im öffentlichen Dienste der Beklagten belassen werden könnte, bedarf keiner Erörterung. Jedenfalls läßt sich aus Rechtsgründen nichts dagegen einwenden, daß das Berufungsgericht die Schwere der bereits in den Jahren 1928 bis 1930 begangenen Verfehlungen des Klägers nach den Anschauungen der damaligen und nicht der heutigen Zeit bemessen hat. Im übrigen macht die Revision dem Be-

¹) RAG. ArbRSamml. Bd. 2 S. 27.

rufungsgericht zu Unrecht den Vorwurf einer unberechtigten Unterscheidung zwischen den Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten von städtischen Angestellten, je nachdem diese Dienste einfacherer oder höherer Art zu leisten hätten. Das Berufungsgericht macht solchen Unterschied überhaupt nicht, sondern unterscheidet zwischen Trägern einer Amtsstellung, für die das Beamtenrecht gilt, und Arbeitnehmern auf Privatdienstvertrag. Wenn es das außerdienstliche Verhalten eines noch dazu gering bezahlten städtischen Arbeitnehmers milder beurteilt als das eines städtischen Beamten, so ist dies auch nach heutiger strengerer Pflichtauffassung rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Revision der Beklagten mußte somit ohne Erfolg bleiben.

Nr. 12 (RAG)

1. Ist einem Angestellten, der auf Grund des Gef. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums und seiner Ausführungsbestimmungen mit sofortiger Wirkung entlassen worden war, die Vergütung gemäß § 4 in Verb. mit § 3 Abs. 1 Satz 2 der 2. Durchf. v. 4. Mai 1933 (RGBl. I S. 233) noch für drei Monate weitergezahlt worden, so steht ihm kein Anspruch auf Entschädigung für einen infolge der Entlassung nicht erhaltenen Urlaub zu.
2. Für die Entscheidung dieser Frage ist der ordentliche Rechtsweg zulässig.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 13. Juni 1934. — RAG. 45/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 6.

Der Kläger war bei der ursprünglichen Beklagten (der Allgemeinen Ortskrankenkasse in Charlottenburg) angestellt. Nach dem maßgebenden Tarifvertrag stand ihm für das Urlaubsjahr 1933 ein Urlaub von 18 Tagen zu. Noch ehe er in den Genuß dieses Urlaubs gelangt war, erhielt er folgendes Schreiben seiner Arbeitgeberin:

Charlottenburg, den 9. Mai 1933.

Auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 und der Durchführungsbestimmungen vom 11. April/4. Mai 1933 enthebe ich Sie hiermit Ihres Dienstes mit sofortiger Wirkung.

Die Ihnen gesetzlich zustehenden Bezüge werden Ihnen bei Fälligkeit durch die Post übermittelt.

Der Kläger trat sofort außer Beschäftigung. Seine bisherigen Bezüge erhielt er bis zum 10. Juni 1933.

Mit der vorliegenden Klage verlangt er Vergütung für den im Jahr 1933 nicht erhaltenen Urlaub. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Allgemeinen Ortskrankenkasse Berlin, die im Laufe des Rechtsstreites Rechtsnachfolgerin der ursprünglichen Beklagten geworden ist, erstrebt Wiederherstellung des ersten Urteils. Diesem Antrag hat das ARbGer. entsprochen.

Aus den Gründen:

Gegen die Zulässigkeit des Rechtswegs für den eingeklagten Anspruch bestehen keine Bedenken. Nr. 5 Abs. 5 Satz 1 der zweiten Durchführungsverordnung zum Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums kommt nicht zur Anwendung, denn es handelt sich bei dem hier geltend gemachten Anspruch nicht um den Anspruch auf Bezüge aus der Entlassung des Klägers, sondern um einen Anspruch aus dem durch die Entlassung zu Ende gebrachten Anstellungsverhältnis.

Einverständnis besteht unter den Parteien, daß das Schreiben vom 9. Mai 1933 auf Grund der Nr. 4 der genannten Durchführungsverordnung ergangen ist, d. h. weil der Kläger nach seiner bisherigen politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bot, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten würde. Nr. 4 der VO. bestimmt, daß solche Dienstverpflichtete durch einseitige Erklärung des Dienstberechtigten fristlos entlassen werden können. Aus der Verweisung auf Nr. 3 Abs. 1 Satz 2 bis 7 ergibt sich, daß den Entlassenen ihre bisherigen Bezüge auf die Dauer von drei Monaten, jedoch nicht länger zu belassen sind, als sie ihnen bei fristgerechter Kündigung (ohne die in Nr. 5 Abs. 6 genannten Erschwerungen) zustehen würden. Die Zahlung der Bezüge bis 10. Juni 1933 entsprach offensichtlich der bestehenden Kündigungsfrist. Der Inhalt des Schreibens vom 9. Mai 1933 läßt keine andere Deutung zu, als daß die damalige Arbeitgeberin des Klägers von der ihr durch das Gesetz eingeräumten Befugnis zur fristlosen Entlassung des Klägers hat Gebrauch machen und das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung hat beenden wollen. Ob sie den Weg der ordentlichen Kündigung (vielleicht unter alsbaldiger Freistellung des Klägers von seinen Dienstverpflichtun-

gen) etwa deshalb nicht gewählt hat, weil er Betriebsvertretungsmitglied oder Schwerbeschädigter war oder aus einem anderen Grund nicht ohne weiteres mit der ordentlichen Frist gekündigt werden konnte (Nr. 5 Abs. 6 der VO. vom 4. Mai 1933), ist im Rechtsstreit nicht erörtert, aber auch unerheblich. Denn jedenfalls kann, wie gesagt, kein Zweifel daran bestehen, daß durch das Schreiben vom 9. Mai 1933 eben das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden sollte. Dann aber kann die Beklagte nicht wie sie es will, den Kläger wegen seines tarifvertraglichen Urlaubsanspruchs ohne weiteres auf die Zeit vom 9. Mai bis zum 10. Juni 1933 verweisen, während deren er keinen Dienst getan, aber seine Dienstvergütung erhalten hat. Diese Zeit kann nicht als „Urlaub“ rechnen, weil der Urlaub begrifflich das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Zwar hat der Kläger selbst im Schriftsatz vom 11. Januar 1934 behauptet, er habe sich in der Zeit nach dem 9. Mai 1933 dauernd in Arbeitsbereitschaft halten müssen, und es wäre ihm mit Recht als Dienstverweigerung ausgelegt worden, wenn er etwa nach Aufhebung der Entlassungsverfügung vom 9. Mai 1933 nicht sofort wieder im Dienst erschienen wäre. Das ist aber ganz offenbar falsch. Durch das Schreiben vom 9. Mai sollte das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung gelöst werden und ist es auch tatsächlich alsbald gelöst worden. Was geschehen wäre, wenn die Arbeitgeberin — wozu sie nach Meinung des Klägers befugt gewesen sein soll — ihre Erklärung vom 9. Mai zurückgenommen hätte, ist an sich ohne Belang, da sie das tatsächlich nicht getan hat. Sicher aber ist, daß durch die einseitige Zurücknahme der Entlassung nicht das Arbeitsverhältnis, und die daraus folgende Dienstleistungspflicht des Klägers ohne weiteres wiederhergestellt worden wäre.

Der erworbene Urlaubsanspruch des Klägers ist auch nicht dadurch verlorengegangen, daß das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt worden ist. Ein solcher Verlust tritt regelmäßig nicht einmal dann ein, wenn die fristlose Entlassung des Arbeitnehmers auf dessen Verschulden beruht (vgl. RAG. Bd. 3 S. 306). Viel weniger kann der Anspruch dann verlorengehen, wenn, wie hier, die Entlassung auf Grund einer gesetzlichen Ermächtigung des Arbeitgebers ausgesprochen worden ist, ohne daß von einem Verschulden des Arbeitnehmers die Rede sein kann.

Damit ist aber noch nicht die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Verurteilung der Beklagten gerechtfertigt. Die Tat-

sache, daß der Kläger einen Monat lang, also wesentlich länger, als der ihm zustehende Urlaub gewährt haben würde, für die Arbeitgeberin keine Dienste geleistet, aber gleichwohl seine volle Vergütung von ihr erhalten hat, läßt sein Verlangen nach Urlaubsvergütung nicht nur unbillig erscheinen, sondern steht auch rechtlich diesem Verlangen entgegen. Die Revision meint, die in Frage stehenden gesetzlichen Bestimmungen wollten die Rechtsverhältnisse der Arbeitsvertragsparteien für den Fall der durch das Gesetz ermöglichten außerordentlichen Kündigung abschließend regeln, und zwar dahin, daß durch die über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlte Vergütung alle etwaigen vertraglichen oder tariflichen Ansprüche abgegolten sein sollten. Das geht freilich zu weit. Es liegt nicht der geringste Anhalt dafür vor, daß durch die befristete Fortzahlung der Bezüge etwaige Forderungen auf rückständigen Lohn befriedigt sein sollen. Allenfalls wird man sagen können — und etwas anderes hat offenbar auch die Revision nicht gemeint —, daß durch die Weiterzahlungen alle Ansprüche abgefunden sein sollen, die dem Entlassenen bei Aushaltung der geltenden Kündigungsfrist noch erwachsen wären. Auf alle Fälle aber ist es ausgeschlossen, daß das Gesetz die Entlassenen besser stellen wollte, als sie bei regelmäßiger Kündigung gestanden haben würden. Das Gesetz will die Entlassung der in Frage stehenden Arbeitnehmer erleichtern und befreit deshalb den Arbeitgeber z. B. von den Kündigungserschwernissen, die in Nr. 5 Abs. 6 der WD. aufgeführt sind. Im Widerspruch mit dieser Absicht würde es stehen, wenn der Arbeitgeber die ihm gebotene Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, damit erkaufen müßte, daß er dem Entlassenen nicht nur Lohn weiterzahlt, ohne Arbeitsleistung von ihm verlangen zu können, sondern auch noch eine Urlaubsvergütung gewährt. Zweifelhaft mag die Rechtslage dann sein, wenn der verdiente Urlaub eine längere Dauer hat als die regelmäßige Kündigungsfrist, während deren dem Kläger die Vergütung fortzuzahlen war, nur 14 Tage betragen hätte. Ist aber, wie hier, die Vergütung für einen Monat zu zahlen, während der Urlaub nur 18 Tage betrug, so ist durch die über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgezahlte Vergütung auch der Anspruch auf die Urlaubsvergütung abgefunden.

Der Kläger empfindet es als unbillig, daß andere Angestellte, die wie er auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Be-

rufsbeamtentums vom 7. April 1933 entlassen worden sind, aber später als er und nachdem sie ihren tarifmäßigen Urlaub schon in Natur genossen hatten, ebenfalls ihre Bezüge noch nach ihrer Entlassung auf die Dauer der tarifvertraglichen Kündigungsfrist ausgezahlt erhalten haben. Eine gewisse Benachteiligung des Klägers liegt darin ohne Zweifel, sie beruht aber darauf, daß jene anderen Angestellten eben erst nach dem Genuß ihres Urlaubs entlassen worden sind. Keinesfalls kann daraus entnommen werden, daß der Kläger nunmehr ihnen gleichgestellt werden müßte.

Anmerkung. 1. Für die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs war im vorliegenden Falle in erster Linie § 5 Abs. 4 der II. WD. z. Durchf. des Ges. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 4. Mai 1933 RAGl. I S. 233 maßgebend. Danach haben „Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge unter Ausschluß der Nachprüfung durch Gerichte die obersten Reichs- oder Landesbehörden zu entscheiden, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen können“. Wenn hierbei neben dem hier nicht in Betracht kommenden Streit über die Zulässigkeit der Entlassung noch der Streit „über die zu gewährenden Bezüge“ erwähnt ist, so können dabei nach dem ganzen Zusammenhang nur solche Bezüge gemeint sein, die irgendwie durch die zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums erlassenen Gesetze oder Durchf. WD. geregelt sind. Dahin gehört z. B. die Frage, wie lange nach der Entlassung gemäß § 4 in Verb. mit § 3 Abs. 1 Satz 2 noch die früheren Gehaltsbezüge fortzuzahlen sind, wie weit Abfindungen, Übergangsgelder und Versorgungsgebühren herabgesetzt werden können usw. Dagegen kann sich der Ausschluß des Rechtswegs, wie das ArbGer. mit Recht annimmt, nicht auch auf Ansprüche beziehen, die auf dem durch die Entlassung beendigten Anstellungsvertrag selbst beruhen und durch die bis zum Entlassungstage von dem Angestellten verrichtete Arbeit erworben sind.

2. In der Sache selbst wird dem Ergebnis, zu dem das RAG. gelangt, ohne weiteres zu folgen sein, zumal die vom RAG. gegebene abweichende Lösung, die dem Kläger, der 3 Monate volles Gehalt ohne Arbeit bezog, trotzdem noch eine besondere Vergütung für nicht genossenen Urlaub gewähren will, dem Billigkeitsgefühl offenbar zuwiderläuft.

Volkmar.

Nr. 13 (RAG)

War einem Angestellten zu einem bestimmten Termin gekündigt worden und ist nachträglich auf Grund der §§ 2, 15 des Ges. v. 7. April 1933 und des § 5 Abs. 7 der 2. Durchf. WD. dazu die Lösung des Anstellungsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt

ausgesprochen, so ist auch für die Prüfung der Frage, zu welchem Zeitpunkt die Entlassung wirksam wurde, der Rechtsweg ausgeschlossen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 13. Juni 1934. — RAG. 83/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 6.

Der Kläger war seit Januar 1929 als stellvertretender Arbeitsamtsdirektor beim Arbeitsamt Deutsch Krone beschäftigt. Mit Schreiben vom 30. März 1933 wurde ihm das Dienstverhältnis zum 30. September 1933 gekündigt und er mit sofortiger Wirkung von den Dienstgeschäften beurlaubt. Bis zum 30. Juni 1933 wurde ihm Gehalt bezahlt. Mit Schreiben vom 25. September 1933 wurde ihm mitgeteilt, daß der Dienstvertrag mit der Reichsanstalt auf Grund der §§ 2, 15 des Gesetzes vom 7. April 1933 zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums und des § 5 Abs. 7 der 2. Durchführungsverordnung dazu rückwirkend auf den 30. März 1933 fristlos gelöst werde.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Zahlung seines Gehalts vom 1. Juli bis 26. September 1933. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg für unzulässig erklärt; das Landesarbeitsgericht ist gegenteiliger Ansicht und hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision beantragt der Beklagte, unter Abänderung des angefochtenen Urteils nach seinem Berufungsantrage zu erkennen, also die Berufung zurückzuweisen. Diesem Antrage hat das RAG. stattgegeben.

Aus den Gründen:

Der Kläger stand zur Beklagten in einem Angestelltenverhältnis. Gemäß § 15 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 (RGBl. S. 175) findet das Gesetz auf Angestellte sinngemäße Anwendung. In der 2. Durchführungsverordnung vom 4. Mai 1933 (RGBl. S. 233) ist in § 5 Abs. 5 bestimmt:

Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung und Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge entscheiden unter Ausschluß der Nachprüfung durch Gerichte die obersten Reichs- oder Landesbehörden, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen können.

Bedenken dahin, daß die Durchführungsverordnung über den vom Gesetz gegebenen Rahmen hinausgehe, indem sie nicht nur Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung, sondern auch

solche über die zu gewährenden Bezüge der Entscheidung der Verwaltungsbehörden vorbehalten, bestehen nicht. § 7 des Gesetzes vom 7. April 1933 behält ganz allgemein den Ausspruch der Entlassung, die Entscheidung darüber, den Verwaltungsbehörden vor. § 7 beschränkt die Zuständigkeit also nicht ausdrücklich auf den Grund der Entlassung; die weite Fassung des Gesetzes verbietet vielmehr nicht, außer dem Streit über den Grund auch solchen über den Zeitpunkt und über die daran anschließenden geldlichen Folgen als von der Vorschrift betroffen anzusehen. Dafür spricht, daß es Mitglieder der Reichsregierung, die das Gesetz erlassen hat, gewesen sind, die in den Bestimmungen der 2. Durchführungsverordnung dem Gesetz diese Deutung gegeben haben. Von der Gültigkeit des § 5 Abs. 5 der 2. Durchführungsverordnung geht auch die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 11. April 1934 RAG. 14/34 (JW. 1934 S. 1519) aus.

Der Kläger will im Gegensatz hierzu dem Gesetz entnehmen, daß der Rechtsweg bei der Frage nach der Zulässigkeit einer Entlassung lediglich hinsichtlich der Prüfung des Grundes für die Entlassung und für die auf Grund des Gesetzes vom 7. April 1933 zu zahlenden Bezüge ausgeschlossen sei, nicht aber für die Frage, für welchen Zeitpunkt die Entlassung gültig ausgesprochen sei, und nicht für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis; daß daher dem ordentlichen Gericht die Entscheidung darüber verbleibe, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis gelöst worden sei, hier also darüber, ob die fristlose Entlassung rückwirkend auf den 30. März 1933 habe bestimmt werden dürfen. Der Kläger meint demnach, daß, je nach dem Klagegrund, die ordentlichen Gerichte oder die Verwaltungsbehörden nebeneinander für Ansprüche aus dem gleichen Zeitabschnitt zuständig sein könnten.

Dem kann schon deswegen nicht zugestimmt werden, weil dadurch die Möglichkeit zweier entgegengesetzter Entscheidungen eröffnet würde. Der Wortlaut der Ziffer 5 des § 5 DurchfVO. gibt auch keinen Anhalt dafür, daß, je nach dem Klagegrund, die Zuständigkeit verschieden sein solle, es kommt vielmehr unabhängig vom Klagegrund nur darauf an, ob ein Streitpunkt über die Frage der Entlassung besteht. Unter Streitigkeit über die Zulässigkeit der Entlassung fällt aber sprachlich zwanglos auch ein Streit darüber, zu welchem Zeitpunkt die Entlassung zulässig ist. Der der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterliegende Anspruch aus dem Arbeitsvertrag ist begrenzt durch den Zeitpunkt, bis zu welchem un-

streitig oder nach Feststellung durch die Verwaltungsbehörde eine Entlassung nicht erfolgt ist.

Der Kläger und mit ihm das Berufungsgericht meinen weiter aus dem Wortlaut des Absatzes 7 des § 5 DurchfBD. entnehmen zu können, daß für Entlassungen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes ausgesprochen worden seien, nur die sachlichrechtlichen Bestimmungen der §§ 2—4 DurchfBD. anwendbar seien, nicht aber die im Abs. 7 nicht angeführten Verfahrensvorschriften des § 5 Abs. 5. Auch diese Auffassung kann nicht gebilligt werden. Wenn für die vor Erlass des Gesetzes ausgesprochenen Kündigungen die sachlichrechtlichen Bestimmungen der §§ 2—4 DurchfBD. gelten sollen, so ist kein Grund dafür erkennbar, daß nicht auch die für die Fälle der §§ 2—4 DurchfBD. geltenden Verfahrensvorschriften angewendet werden sollten. Diese Folge der §§ 2—4 DurchfBD. kann ohne ausdrückliche Bezugnahme auf § 5 Abs. 5 dem § 5 Abs. 7 entnommen werden, und muß aus ihm gezogen werden, weil die Gründe, aus welchen die Entscheidung den Verwaltungsbehörden übertragen worden ist, für die Fälle des § 5 Abs. 7 DurchfBD. in gleicher Weise zutreffen.

Aus der vom Landesarbeitsgericht zur Begründung seiner gegenteiligen Meinung herangezogenen Nr. 26 der Ausführungsbestimmungen des Finanzministers Nr. 2196 (Reichsbefolgebungsblatt 1933 S. 113) ergibt sich nicht, daß der Finanzminister den Rechtsweg für zulässig hielt. Wenn er dort sogar schon erlassenen Gerichtsurteilen jeden Einfluß versagt, kann er unmöglich bei noch schwebenden Streitigkeiten die ordentlichen Gerichte für zuständig gehalten haben.

Anmerkung. Der vorliegende Fall unterscheidet sich von dem unter der vorhergehenden Nr. 12 abgedruckten wesentlich dadurch, daß hier lediglich die Frage streitig war, ob nach der früheren zum 30. September 1933 von der Reichsanstalt ausgesprochenen Kündigung noch nachträglich auf Grund des Berufsbeamtengesetzes die Lösung des Dienstverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt ausgesprochen werden konnte. Hier handelt es sich also nicht wie bei Nr. 12 um einen aus der Zeit der Arbeitstätigkeit des Angestellten erwachsenen Anspruch, sondern nur um die Zulässigkeit der auf Grund des Berufsbeamtengesetzes ausgesprochenen zweiten Kündigung. Hier mußte also, wie das RAG. mit Recht annimmt, der in § 5 Abs. 5 der 2. DurchfBD. VerBGef. angeordnete Ausschluß des Rechtswegs eingreifen. Dem RAG. ist ferner auch darin beizutreten, daß der Ausschluß des Rechtswegs auch insoweit eingreift als die Anwendung des Abs. 7 des § 5 der 2. DurchfBD. in Betracht kommt, wobei noch zu erwägen ist, daß hier nicht sowohl über die Wirk-

samkeit der vor dem Inkrafttreten des VerBGef. zum 30. September 1933 ausgesprochenen als vielmehr um die Zulässigkeit der später von der Reichsanstalt erklärten Rückdatierung der früheren Kündigung auf den 30. März 1933, also um die Zulässigkeit eines zweiten nach Inkrafttreten des VerBGef. vorgenommenen Kündigungsaktes gestritten wird.

Volkmar.

Nr. 14 (RAG)

1. Ein „Volontärvertrag“, der der Umgehung des TB. dient, ist unwirksam.
2. Verzicht und Verwirkung kommen nicht in Frage bei Unkenntnis der tariflichen Ansprüche.
3. Die Nachwirkung eines TB. wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß die bisherige Übung, Ausgleichsquittungen über tarifwidrige Zahlungen zu erteilen, fortgesetzt wird.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 13. Juni 1934 — RAG. 96/34 —.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Duisburg-Hamborn.

Die Kl. hatte bei der Befl. in Lehre gestanden und ihre Lehrzeit am 10. 8. 30 beendet. Für die Folgezeit wurde sie auf Grund eines „Volontär“-Vertrags vom 1. 8. 30 bei einem Taschengeld von 45 RM. bis zum 30. 11. 32 weiterbeschäftigt. Sie ist der Ansicht, daß sie tatsächlich nicht die Stellung einer Volontärin, sondern die einer Verkäuferin eingenommen habe, und verlangt auf Grund der für Verkäuferinnen geltenden TB. Nachzahlung der an dem Tariflohn fehlenden Beträge für die Zeit vom 10. 8. 30 bis 30. 11. 32 in Höhe eines Teilbetrags von 330 RM.

Alle Instanzen haben die Befl. verurteilt.

Aus den Gründen:

Das VerGer. beurteilt den „Volontärvertrag“ aus tatsächlichen Gründen als bewußte Umgehung des TB., weil die Kl. tatsächlich Verkäuferin war und sein sollte, der Tariflohn der Befl. zu hoch war und umgangen werden sollte. Diese Ausführungen, mit denen dem Vertrag die Bedeutung eines der Ausbildung der Kl. dienenden Volontärvertrags abgesprochen und der Vertrag als reiner Arbeitsvertrag gekennzeichnet wird, sind rechtlich nicht zu beanstanden (RAG. Entsch. Bd. 4 S. 30)¹⁾. — Ob das VerGer.

¹⁾ Vgl. ArbRSammI. Bd. 7 RAG. S. 485.

aus den Tatsachen — insbesondere, weil zugegebenermaßen später bei Ausscheiden von Verkäuferinnen Neueinstellungen von Verkäuferinnen nicht immer vorgenommen wurden, vielmehr schließlich zahlreiche Volontärinnen vorhanden waren, — den Schluß ziehen wollte, daß dem Vertrag schon von Anfang an die Bedeutung eines Volontärvertrags nicht zukam, liegt lediglich auf dem Gebiet der Tatsachenwürdigung. Das VerGer. hat im übrigen zutreffend angenommen, daß die Kl. ihre Ansprüche nunmehr nur noch auf Lohnforderungen seit dem 1. 1. 31 stützt; daher würde die Zeitspanne bis dahin schon aus diesem Grunde ausscheiden.

Das Urteil des VerGer. stellt fest, daß die Kl. nach dem Willen beider Parteien als Verkäuferin — nicht als Volontärin — angestellt war, und unmittelbar vorher, daß der Volontärvertrag als solcher nicht ernst gemeint war. Damit ist aber noch nicht gesagt, daß die Kl. auch die rechtlichen Auswirkungen auf die Höhe ihres Gehalts erkannt hatte. Es ist daher kein Denkfehler, wie die Rev. meint, wenn das VerGer. das Gegenteil feststellt, daß nämlich die Kl. erst durch das Hamborner Urteil (7. 11. 33)²⁾ darauf aufmerksam geworden ist. Die Rev. tritt daher mit ihrer Folgerung, daß der Kl. der Anspruch auf Tariflohn nicht entgangen sein könne, in Gegensatz zu den tatsächlichen Feststellungen. Schon damit entfallen die von der Rev. gezogenen Folgerungen auf Verwirkung, aber auch auf einen Verzicht der Kl. auf einen ihr bekannten Anspruch.

Für die Höhe der Ansprüche stellt das Urteil die Beträge der jeweiligen Tariflöhne fest, berechnet jedoch die Ansprüche der Kl. auf Grund der Nachwirkung der TB. nach den Sätzen des ursprünglichen TB. bis Ende Februar 32, den Lohnsatz des TB. vom 22. 12. 31 vom 1. 3. 32 bis 31. 10. 32, von da ab den Lohnsatz des Abkommens vom 2. 9. 32. Zweifel über die Berechnung der zuerkannten 330 RM. können also nicht bestehen, auch wenn das Urteil eine zahlenmäßige Feststellung, die das Verständnis erleichtert hätte, nicht getroffen hat. Daß die Tätigkeit der Kl. am 10. 8. 30, nicht am 1. 8. 30 begonnen hat, und demgemäß der Lauf der Jahre ihrer Beschäftigung zu berechnen ist, liegt außer Streit.

Mit Recht geht das VerGer. davon aus, daß die Vereinbarung vom 1. 8. 30 über die Lohnhöhe unter der Herrschaft des am

²⁾ Muß offenbar 7. 12. 33 heißen; vgl. ArbRSammI. Bd. 20 LAG. S. 6.

1. 8. 30 gültigen Tarifs unzulässig war, daß an die Stelle der vereinbarten Vergütung der Tariflohn als vereinbart zu gelten hatte und als vereinbart so lange blieb, als er nicht nach Ablauf des Tarifs durch eine neue Parteivereinbarung ersetzt wurde. Eine solche Vereinbarung will die Rev. aus der Erteilung der Ausgleichsquittungen entnehmen. Hierzu hat das VerGer. nicht ausdrücklich Stellung genommen, weil diese Ansicht ihm nicht unterbreitet war. Die Rechtsauffassung der Rev. kann aber auch nicht geteilt werden; denn es ist unmöglich, ohne Hinzutritt weiterer Umstände aus der Fortsetzung der bisherigen Übung, Ausgleichsquittungen über tarifwidrige Zahlungen zu erteilen, eine weitergehende Willenserklärung, die der Quittungserteilung bisher nicht zukam, nur um deswillen zu entnehmen, weil der Tarif abgelaufen war, dessen Bedeutung für die Höhe ihrer Ansprüche der Kl. nach den Feststellungen des VerGer. damals unbekannt war.

Die Revisionsangriffe sind daher sämtlich unbegründet.

Anmerkung: Das Ur. verdient in den entscheidenden Punkten Beifall und stimmt mit der bisherigen Rechtspr. überein.

1. Immer wieder werden Versuche gemacht, durch Ausbildungsverträge aller Art die Bestimmungen der Tarife zu umgehen. Es ist zu begrüßen, daß die Gerichte solchen Verträgen immer die Gültigkeit absprechen. Vgl. u. a. die Anm. zu dem in den Gründen erwähnten Ur. Bd. 20 LAG. S. 9/10 und RAG. Bd. 19 S. 132. Auch künftig wird es Aufgabe der Gerichte sein, dafür zu sorgen, daß die Bestimmungen der Betriebs- und Tarifordnungen nicht durch sog. „Volontär-, Lehr- Fortbildungs- usw.-Verträge“ umgangen werden.

2. Daß ein Verzicht oder eine Verwirkung tarifl. Ansprüche nur in Betracht kommt, wenn der Verzichtende das Bestehen der Ansprüche kannte oder wenigstens damit rechnete, entspricht ebenfalls der ständigen Rechtspr. Vgl. dazu meine Anm. Bd. 20 LAG. S. 9/10 mit Angaben und Bd. 19 LAG. S. 232. Diese Frage wird für das neue Arbeitsrecht nur noch bzgl. der Verwirkung Bedeutung haben. Denn nach richtiger Auffassung kann der Verzicht künftig nicht mehr zugelassen werden. Nur die Verwirkung wird man unter vorsichtiger Abwägung aller Umstände des Einzelfalles beibehalten können.

3. Die im letzten Teil der Entscheidungsgründe gemachten Ausführungen über die sog. „Nachwirkung“ werden ebenfalls künftig an Bedeutung verlieren. Die „Nachwirkungslehre“ läßt sich m. E. für die Betriebs- und Tarifordnung nicht aufrechterhalten, wie sie schon für das bisherige Recht nach richtiger Auffassung hätte verneint werden müssen. Vgl. dazu Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause Anm. 2a zu § 30 u. Anm. 11b zu § 32 und den demnächst erscheinenden Kommentar von Hueck-Ripperden-Dieß Anm. 17 zu § 30 u. Anm. 150 zu § 32. Soweit man die „Nachwirkung“ nach altem Recht anerkennt, wird man der Stellungnahme des RAG. ohne weiteres beitreten müssen. Nach Ab-

lauf des TB. sind keine Bestimmungen auch vom Standpunkt der Nachwirkungslehre aus abdingbar. Der in den Ausgleichsquittungen zum Ausdruck gebrachte Verzicht war also von dieser Zeit an ohne weiteres zulässig, scheiterte aber an dem zu 2 erörterten Gesichtspunkt. Zutreffend lehnt das RAG. auch die weitere Annahme ab, daß in der Fortsetzung der Uebung, Ausgleichsquittungen zu erteilen, eine nach Tarifablauf an sich zulässige Abdingung der im Arbeitsvertrag weitergeltenden tarifl. Regelung für die Zukunft liegt. Dies scheidet schon daran, daß zum mindesten der ArbN. nicht daran denkt, durch Erteilung von Ausgleichsquittungen den Inhalt des Arbeitsvertrags für die Zukunft zu ändern; vielmehr ist der Sinn der Ausgleichsquittungen ja gerade für vergangene Lohnperioden Klarheit zu schaffen.

Ripperden.

Nr. 15 (RAG)

1. Zur Rechtslage bzgl. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront.
2. Soweit eine Beschäftigung der Angestellten der freien Gewerkschaften in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich über den 2. 5. 33 hinaus stattgefunden hat, wird regelmäßig davon auszugehen sein, daß diese auf Grund des bisherigen Dienstvertrages im Dienste der nach dem 2. 5. unter der Geschäftsführung eines Beauftragten der NSBD. stehenden Gewerkschaft geschehen ist, und eine Beschäftigung im Dienste eines der innerhalb der Arbeitsfront gebildeten neuen Verbände wird regelmäßig erst von Ende Juni Anfang Juli 1933 ab in Frage kommen.
3. Ob ein Angestellter nach diesem Zeitpunkt noch weiter im Dienste des alten Verbandes, was nicht ausgeschlossen ist, oder für einen neuen Verband tätig geworden ist, bedarf genauer tatsächlicher Feststellungen im Einzelfall.
4. Ein Bereicherungsanspruch gegen den neuen Verband setzt voraus, daß der Angestellte in der Zeit nach dem 1. 7. 33 seine Tätigkeit jedenfalls nicht mehr im Dienste des alten Verbandes geleistet hat.
5. Eine Haftung des neuen Verbandes läßt sich nicht allein aus § 2 des RündSchG. herleiten, da diese Bestimmung keine selbständige Haftung begründet, vielmehr voraussetzt, daß zwischen dem neuen Verband und dem Angestellten ein Arbeitsverhältnis besteht.
6. Eine Haftung des neuen Verbandes nach § 419 BGB. ist nicht gegeben.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 6. Juni 1934. — RAG. 57/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Erfurt.

Der Kl. hat seit dem 1. 10. 19 als Angestellter im Dienst des Zentralverbandes der Maschinisten und Heizer sowie Berufsgenossen Deutschlands gestanden, und zwar zunächst als Bezirksleiter, später als Gewerkschaftssekretär in Erfurt. Sein Gehalt betrug seit dem 1. 10. 32 250 RM. monatlich. Am 2. 5. 33 wurden die Geschäftsräume des Verbandes in Erfurt von Beauftragten der NSBD. besetzt, die auch die Geschäfte weiter fortführten. Am gleichen Tage war der Kl. in Schutzhaft genommen; er wurde jedoch am 6. 5. wieder entlassen und setzte seine frühere Diensttätigkeit fort, nachdem er von dem Beauftragten der NSBD. hierzu aufgefordert worden war. Am 30. 6. 33 wurde er von dem Beauftragten der NSBD. Ph. fristlos entlassen, jedoch, nachdem er der Entlassung widersprochen hatte, v. 4. 7. 33 ab wieder weiter beschäftigt. Am 15. 7. 33 wurde er von Ph. erneut ohne Angaben von Gründen fristlos entlassen. Sein Gehalt hat er bis zum 30. 6. 33 ausgezahlt erhalten.

Der Kl., welcher die Berechtigung der fristlosen Entlassung nicht anerkennt und sich außerdem auf die Bestimmungen des RündSchG. beruft, hat gegen den Deutschen Metallarbeiter-Verband im Gesamtverband der Deutschen Arbeiter (Deutsche Arbeitsfront) als Bekl. Klage auf Zahlung des Zuligehaltes in Höhe von 250 RM. erhoben, indem er geltend gemacht hat, der bekl. Verband sei der Rechtsnachfolger des aufgelösten Verbandes, dieser hafte auch auf Grund des § 419 BGB., evtl. sei auch infolge seiner Weiterbeschäftigung durch den bekl. Verband ein neues Vertragsverhältnis mit diesem zustande gekommen, aus welchem der Anspruch auf Zahlung des Zuligehaltes begründet sei.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen, weil es die von dem bekl. Verbände bestrittene Passivlegitimation nicht als gegeben ansehen hat.

In der Berufungsinstanz hat der Kl. in Erweiterung des Klageantrages Zahlung des Gehaltes für die Zeit v. 1. 7. bis 31. 12. 33 verlangt.

Das LAG. hat dem Antrage des Kl. entsprechend erkannt.

Die zugelassene Revision hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das LAG. hat bei der Erörterung der Berechtigung des Klageanspruchs zunächst zwischen dem Zeitraum v. 1. bis 15. 7. 33 und demjenigen seit dem 15. 7. bis 31. 12. 33 unterschieden. Für den ersten Zeitraum hat es den Klageanspruch schon aus dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung für begründet erachtet, indem es erwogen hat, daß der Bekl. durch die von dem Kl. geleisteten Dienste bereichert worden sei und dadurch eine Arbeitskraft erspart habe, wofür der Kl. angemessen zu entschädigen sei. In einer Hilfserrwägung hat es den Anspruch für die genannte Zeit auch als Vertragsanspruch für gerechtfertigt angesehen, indem es dabei von der Unterstellung des Bekl. ausgegangen ist, daß der Kl. zur Abwicklung laufender Geschäfte Gelegenheitsarbeiten geleistet habe, und von diesem Ausgangspunkt aus angenommen hat, daß ein Vertrag mit diesem Inhalt zwischen dem Kl. und dem bekl. Verbands zustande gekommen sei.

Für die Zeit nach dem 15. 7. 33 hat das LAG. zunächst angenommen, daß ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Kl. v. 15. 7. 33 nicht vorgelegen habe. Es hat dann weiter geprüft, ob nicht eine andere Stelle als der bekl. Verband als Schuldner für den Gehaltsanspruch für die Zeit nach dem 15. 7. 33 in Frage komme, dies aber sowohl hinsichtlich des Reichsfiskus oder des preussischen Landesfiskus als etwaigen Rechtsnachfolger des aufgelösten Verbandes der Maschinisten und Heizer als auch hinsichtlich des Führers der Deutschen Arbeitsfront als Pfleger des beschlagnahmten Vermögens der freien Gewerkschaften verneint; ebenso hat es verneint, daß etwa der alte Zentralverband der Maschinisten und Heizer als Verein im Liquidationsstadium zu verklagen gewesen sei. Dagegen hat es die Haftung des bekl. Verbandes sowohl auf Grund der Bestimmungen des Kündigungsg. als auch auf Grund des § 419 BGB. als begründet angesehen und aus diesen rechtlichen Gesichtspunkten die Berechtigung des Klageanspruchs für die ganze Zeit v. 1. 7. bis 31. 12. 33 anerkannt. In einer weiteren Erwägung ist es dann endlich noch zu dem Ergebnis gelangt, daß der Bekl. für die Zeit v. 1. 7. bis 30. 9. 33 auch noch auf Grund eines neuabgeschlossenen Vertrages hafte. Der Kl. sei, so hat es hierzu ausgeführt, durch die Weiterbeschäftigung v. 5. 5. bis 30. 6. und v. 4. bis 15. 7. 33 in ein Dienstverhältnis zum Bekl. getreten. In einer in der Zeitschrift „Deutscher Maschinist und Heizer“ veröffentlichten „Anordnung“ heiße

es wörtlich: „Der Zentralverband der Maschinisten und Heizer sowie Berufsgenossen Deutschlands, der vom Deutschen Metallarbeiter-Verband auf Grund des Organisationsplans der Deutschen Arbeitsfront verwaltungstechnisch bereits übernommen ist, wird nun vollständig vom Deutschen Metallarbeiter-Verband übernommen.“ Hieraus folge, daß der Bekl. bereits vor der Uebernahme der Mitglieder die Verwaltung des Zentralverbandes übernommen habe, daß also, wenn der Kl. weiterbeschäftigt worden sei, dies durch den Bekl. geschehen sei, und daß er mit diesem ein Dienstverhältnis begründet habe. Für dieses Dienstverhältnis gelte aber, da es sich um die Leistung von Diensten höherer Art handele, die Kündigungsfrist des § 622 BGB., so daß dem Kl. frühestens zum 30. 9. 33 habe gekündigt werden können.

Das von dem Bekl. mit der Rev. angefochtene Ur. hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Für die Zeit v. 1. bis 15. 7. 33 hat das LAG. den vom Kl. geltend gemachten Anspruch auf Vergütung in erster Linie aus dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung zuerkannt. In einer Hilfserrwägung hat es angenommen, daß dieser Anspruch des Kl. auch aus dem Gesichtspunkte des Vertrages begründet sei, wenn man die Unterstellung des Bekl. zugrunde lege, daß der Kl. nur Gelegenheitsarbeit zur Abwicklung laufender Geschäfte geleistet habe. Auf der anderen Seite ergibt sich aus den weiteren, oben wiedergegebenen Ausführungen des angefochtenen Ur., daß das LAG. angenommen hat, der Kl. sei durch seine Weiterbeschäftigung v. 5. 5. bis 30. 6. und v. 4. bis 15. 7. 33 in ein neuabgeschlossenes Dienstverhältnis zum Bekl. getreten, das erst zum 30. 9. 33 kündbar gewesen sei. Mit diesen letzteren Ausführungen hat das LAG. also das Bestehen eines festen, auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses mit dem bekl. Verbands schon seit Mai 1933 angenommen.

Damit ist aber nicht vereinbar, daß es den Vergütungsanspruch des Kl. zunächst und in erster Linie aus dem Gesichtspunkte der Bereicherung und in einer hierzu angestellten Hilfserrwägung aus dem Gesichtspunkte der angemessenen Gegenleistung für vereinbarungsgemäß geleistete Gelegenheitsarbeiten als gerechtfertigt angesehen hat. Denn stand der Kl. bereits seit Mai 1933 in einem festen Dienstverhältnis zu dem bekl. Verbands, so war für die Annahme eines Bereicherungsanspruches, auf den das LAG. für die Zeit v. 1. bis 15. 7. 33 in erster Linie seine Entsch. gegründet

hat, und ebenso für die hierzu angestellte Hilfservägung, daß der Kl. in dieser Zeit Gelegenheitsarbeiten für den bekl. Verband verrichtet habe, kein Raum. Abgesehen davon gibt aber auch die Annahme des VerGer., der Kl. sei durch seine Beschäftigung v. 5. 5. bis 30. 6. und v. 4. bis 15. 7. 33 ein neues Dienstvertragsverhältnis zum Bekl. eingegangen, zu rechtlichen Bedenken Anlaß. Die Annahme der Begründung dieses Dienstverhältnisses würde zur Voraussetzung haben, daß der Kl. in der in Betracht kommenden Zeit der Beschäftigung auch wirklich vom bekl. Verbände beschäftigt worden ist. Mit dieser Frage hat sich das LUG. aber nicht weiter befaßt, obgleich bereits der im Tatbestande des Ur. des ArbGer. festgestellte Sachverhalt, der, soweit ersichtlich, in dieser Beziehung durch das Parteivorbringen in zweiter Instanz keine Aenderung erfahren hat, Veranlassung dazu gegeben hätte. Denn nach diesem Sachverhalt sind nach der am 2. 5. erfolgten Besetzung der Geschäftsräume die Geschäfte des Zentralverbandes durch die Beauftragten der NSBD. vorläufig weitergeführt worden; der Kl. wurde zunächst bis zum 30. 6. 33 weiterbeschäftigt; am 4. 7. 33 hat er seine Tätigkeit beim Zentralverband im Einverständnis des Beauftragten der NSBD. wieder aufgenommen, bis er am 15. 7. 33 abermals entlassen worden ist. Geht man von diesem Sachverhalt aus, so ist der Kl. noch bis zum 15. 7. 33 bei dem Zentralverbande der Maschinisten und Heizer beschäftigt gewesen. In der nach Erlaß des angefochtenen Ur. ergangenen Entsch. des RUG. v. 28. 2. 34 — RUG. 274/33 — (RUG. Bd. 13 S. 271f.)¹⁾ ist die Rechtslage der freien Gewerkschaften nach der am 2. 5. 33 erfolgten Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch Beauftragte der NSBD. bis zum Abschluß der Neubildung der innerhalb der Deutschen Arbeitsfront im Gesamtverband der Arbeiter zusammengeschlossenen Arbeiterverbände einer eingehenden Würdigung an Hand der tatsächlichen Vorgänge, wie sie sich anläßlich der im Zuge der nationalen Erhebung erfolgten Organisation der deutschen Arbeiterschaft ereignet haben, unterzogen worden. Danach ist mit der am 2. 5. durchgeführten Besetzung der Gewerkschaftshäuser eine Auflösung der bisherigen Gewerkschaften nicht verbunden gewesen. Die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften ist vielmehr unter der Leitung der Beauftragten der NSBD. fortgesetzt worden, bis die mit der Errichtung der Ar-

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RUG. S. 102.

beitsfront einsetzende Um- und Neubildung der Organisation vollzogen und die Ueberführung der Mitgliederbestände der Deutschen Arbeitsfront vollendet war. Die Errichtung der Arbeitsfront ist am 16. 5., der Abschluß der Neubildung der deutschen Arbeiterverbände am 28. 6. 33 bekanntgegeben worden. Soweit daher eine Weiterbeschäftigung der Angestellten der freien Gewerkschaften in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich über den 2. 5. 33 hinaus stattgefunden hat, wird regelmäßig davon auszugehen sein, daß dies auf Grund des bisherigen Dienstvertragsverhältnisses im Dienste der nunmehr unter der Geschäftsführung eines Beauftragten der NSBD. stehenden Gewerkschaft geschehen ist, und eine Beschäftigung im Dienste eines der innerhalb der Deutschen Arbeitsfront gebildeten neuen Arbeiterverbände wird regelmäßig erst von Ende Juni/Anfang Juli 33 ab in Frage kommen. In wessen Diensten der Angestellte nach diesem Zeitpunkte beschäftigt worden ist, ob etwa auch noch weiterhin im Dienste des alten, von einem Beauftragten der NSBD. fortgeführten Verbandes, was mit Rücksicht auf den außerordentlichen Umfang der Neuorganisation je nach den örtlichen Verhältnissen von vornherein nicht als völlig ausgeschlossen betrachtet werden kann, oder ob anzunehmen ist, daß der Angestellte nunmehr von dem neuen Verbände beschäftigt worden ist, wird von den im Einzelfall durch den Tatrichter festzustellenden besonderen Umständen abhängen. Diese ganze Rechtslage, wie sie nach den Darlegungen des erwähnten Ur. auf die freien Gewerkschaften allgemein zutrifft, hat das LUG. bei der rechtlichen Beurteilung der Stellung des Kl. während der Zeit seiner Beschäftigung nach dem 2. 5. 33 nicht berücksichtigt. Es stellt zwar im Tatbestand des angefochtenen Ur. fest, daß der Zentralverband der Maschinisten und Heizer aufgelöst sei; es ist aber nicht ersichtlich, wann diese Auflösung stattgefunden hat. Es erwähnt ferner in den Gründen des angefochtenen Ur. eine in der Zeitschrift „Deutscher Maschinist und Heizer“ enthaltene „Anordnung“, daß der Zentralverband durch den bekl. Verband nunmehr vollständig übernommen werde. Soweit das LUG. aber aus dieser Bekanntmachung Schlüsse auf die Uebernahme des Kl. in den Dienst des bekl. Verbandes zieht, hat es nicht beachtet, daß die Bekanntmachung erst in der am 29. 7. 33 erschienenen Nr. 14 der Zeitschrift enthalten und aus ihr nicht zu entnehmen ist, wann die dort erwähnte, nach Auffassung des LUG. die Uebernahme des Kl. in den Dienst des bekl. Verbandes in sich

schließende verwaltungstechnische Uebernahme des Zentralverbandes in den bekl. Verband stattgefunden hat.

Nach alledem läßt die Auffassung des LAG., der Kl. sei durch seine nach dem 2. 5. 33 erfolgte Weiterbeschäftigung in ein festes Dienstverhältnis zu dem bekl. Verbands getreten, eine einwandfreie Beurteilung der damals bestehenden Rechtslage vermischen. Von einer weiteren Nachprüfung dieser Rechtslage in Verbindung mit den besonderen Umständen des Einzelfalles wird es aber auch abhängen, ob gegebenenfalls die Annahme des LAG., der bekl. Verband sei durch die vom Kl. in der Zeit v. 1. bis 15. 7. 33 geleisteten Dienste ohne Rechtsgrund bereichert, gerechtfertigt ist. Ein Bereicherungsanspruch aus § 812 BGB. würde zur Voraussetzung haben, daß der Kl. in dieser Zeit seine Tätigkeit jedenfalls nicht mehr im Dienste des alten Verbandes geleistet hat. Auch in dieser Beziehung ist der Sachverhalt nicht ausreichend geklärt, insbesondere ist nicht ersichtlich, welche Stellung der Beauftragte der NSBD. Ph. zu dem bekl. Verbands gehabt hat, als er den Kl. nach dessen Behauptung Anfang Juli anwies, bis auf weiteres weiterzuarbeiten, da er ohne ihn mit der Abrechnung nicht fertig werden könne. Dabei ist zu beachten, daß der bekl. Verband nach dem Tatbestande des erstinstanzlichen Urte. schon damals geltend gemacht hatte, Ph. habe als Beauftragter der NSBD. die Geschäfte der Geschäftsstelle Erfurt des Zentralverbandes fortgeführt und abgewickelt.

Nicht minder gibt das angefochtene Urte. zu Rechtsbedenken Anlaß, soweit das LAG. eine Haftung des bekl. Verbandes auf Grund der Bestimmungen des Kündigungsgesetzes als gegeben erachtet hat. Den Ausführungen des angefochtenen Urte. muß entnommen werden, daß das LAG. in der von ihm angenommenen Rechtsnachfolge i. S. des § 2 Kündigungsgesetzes einen selbständigen Rechtsgrund für die Haftung des bekl. Verbandes erblickt hat. Das würde aber eine Verkennung der Bestimmungen des Gesetzes bedeuten. Durch sie wird nicht eine Haftung des Dienstherrn selbständig begründet, die Anwendung der Bestimmungen setzt vielmehr das Bestehen eines Dienstvertragsverhältnisses, das durch Kündigung zur Auflösung gebracht werden soll, voraus. § 2 setzt je nach der Zahl der Beschäftigtensdienstjahre des zu kündigenden Angestellten bestimmte Mindestkündigungsfristen fest und bestimmt, daß bei der Bemessung der jeweils in Betracht kommenden Kündigungsfrist die von dem Angestellten bei einem früheren Dienst-

herrn verbrachten Beschäftigungsjahre in die Beschäftigungszeit einzurechnen sind, wenn in Ansehung des Betriebes eine Rechtsnachfolge zwischen dem früheren Dienstherrn und dem die Kündigung aussprechenden Dienstherrn besteht. Dabei deckt sich nach der Rechtspr. der Begriff der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 des Kündigungsgesetzes keineswegs immer mit dem der Rechtsnachfolge im allgemeinen rechtstechnischen Sinne, insofern nämlich die Beurteilung der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 des Kündigungsgesetzes grundsätzlich auf den Betrieb abzustellen, der Betrieb als solcher in seiner besonderen technischen Zielsetzung ins Auge zu fassen und zu fragen ist, ob der Betrieb ohne wesentliche Aenderung seines Geschäftszweckes fortgeführt ist (vgl. RAG. Bd. 1 S. 7, ArbRspr. 1929 S. 211, 1932 S. 14)²⁾. Wenn daher das LAG. davon ausging, daß bei dem bekl. Verband eine Rechtsnachfolge in Ansehung des alten Zentralverbandes in der Fortführung des Betriebes i. S. des § 2 des Kündigungsgesetzes gegeben sei, so folgt daraus noch nicht ohne weiteres die Haftung des bekl. Verbandes; es ergab sich daraus zunächst vielmehr nur, daß, sofern der bekl. Verband sich in der Stellung des Dienstherrn zum Angestellten befand, also ein Dienstvertragsverhältnis zwischen ihnen bestand, für die Berechnung der nach § 2 des Kündigungsgesetzes in Betracht kommenden Kündigungsfrist die bei dem Zentralverband der Maschinenisten und Heizer verbrachte Beschäftigungszeit in die bei dem bekl. Verband verbrachte Beschäftigungszeit mit einzurechnen war. Es bedurfte deshalb, um eine Haftung des bekl. Verbandes anzunehmen, noch der weiteren Feststellung, daß der Kl. am 15. 7. in einem festen Dienstvertragsverhältnisse zu dem bekl. Verbands gestanden hatte, an das dieser bis zum Ablauf der sich aus § 2 Kündigungsgesetzes ergebenden Kündigungsfrist gebunden war. Allerdings hat das LAG. im weiteren Verlaufe der Entscheidungsgründe — jedoch außerhalb jeden Zusammenhanges mit der zuvor behandelten Frage der Haftung auf Grund des § 2 Kündigungsgesetzes — ausgeführt, daß der Kl. durch die Weiterbeschäftigung v. 5. 5. bis 30. 6. und v. 4. bis 15. 7. 33 in ein Dienstverhältnis zum Bekl. getreten sei, und damit angenommen, daß am 15. 7. 33 ein Dienstverhältnis bestanden habe; indessen ist diese Feststellung, wie bereits dargelegt, nicht rechtlich einwandfrei getroffen und kann daher die bei der Anwendung des § 2 des Kündigungsgesetzes

²⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 1 RAG. S. 14; Bd. 5 RAG. S. 347 u. a.

fehlende Feststellung eines bestehenden Arbeitsvertragsverhältnisses nicht ersetzen. Erst nach einer rechtlich einwandfrei getroffenen Feststellung eines Arbeitsvertragsverhältnisses kann über die Anwendbarkeit des § 2 des RündSchG. entschieden werden.

Das angefochtene Ur. ist endlich aber auch insoweit rechtlich zu beanstanden, als es eine Haftung des bekl. Verbandes auf Grund des § 419 BGB. angenommen hat. Das UG. geht bei der Erörterung der Frage davon aus, daß eine Uebernahme des Vermögens des Zentralverbandes durch den Bekl. im Wege eines revolutionären Aktes erfolgt sei, und hält eine analoge Anwendung des § 419 BGB. auf diese Art der Vermögensübernahme für zulässig. Hinsichtlich der Feststellung der Vermögensübernahme nimmt es aber auf Ausführungen des angefochtenen Ur. an anderer Stelle Bezug, und aus diesen Ausführungen ergibt sich, daß es sich lediglich um die Inbesitznahme einer Verbandskasse von 2000 RM. und einer aus einigen Bürogegenständen bestehenden Büroeinrichtung handelte, daß aber auch insoweit der Bekl. geltend gemacht hat, die Gegenstände seien nicht sein Eigentum geworden, das Vermögen des Zentralverbandes sei vielmehr beschlagnahmt, der Leiter der Arbeitsfront, Dr. Leh, sei zum Pfleger bestellt worden und dieser habe die Vermögensbestände dem bekl. Verbände lediglich leihweise überlassen. Unter welchen Voraussetzungen eine die Haftung auf Grund des § 419 BGB. begründende Vermögensübernahme anzunehmen ist, ist in dem bereits erwähnten Ur. des RAG. v. 28. 2. 34 (RAG. Bd. 13 S. 271 ff.)³⁾ erörtert worden. Dort ist zwar dahingestellt gelassen worden, ob auch in Fällen des nicht vertragmäßigen Vermögensüberganges der der Bestimmung des § 419 BGB. zugrunde liegende Zweckgedanke unter Umständen eine Haftung des Vermögensübernehmers in analoger Anwendung des § 419 BGB. zu rechtfertigen vermöchte. Aber auch eine analoge Anwendung würde, wie dort ausgeführt ist, immer voraussetzen, daß es sich nicht nur um einzelne Vermögensstücke des Schuldners, sondern um das Vermögen im ganzen oder doch in seinen wesentlichen Bestandteilen handelt, und daß das Vermögen nicht nur zu Besitz und Gebrauch überlassen wird, sondern ein Uebergang in das Recht des Dritten, also eine Uebereignung in Frage steht. An einer Feststellung der hiernach erforderlichen Voraussetzungen

³⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102.

fehlt es aber im angefochtenen Ur.; es ist weder festgestellt, daß das Vermögen des Zentralverbandes im ganzen oder in seinen wesentlichen Bestandteilen auf den bekl. Verband übergegangen ist — nach den Feststellungen des angefochtenen Ur. handelt es sich vielmehr sichtlich um einzelne im Besitz der Gaugeschäftsstelle Erfurt befindliche Vermögensbestandteile — noch ist gegenüber der Einlassung des bekl. Verbandes, daß das gesamte Vermögen des Zentralverbandes beschlagnahmt und einem Pfleger überantwortet sei, festgestellt, daß ein Vermögensübergang in das Recht des bekl. Verbandes i. S. einer Uebereignung stattgefunden hat.

Hiernach ist eine Haftung des bekl. Verbandes für den geltend gemachten Klageanspruch aus keinem der erörterten rechtl. Gesichtspunkte rechtlich einwandfrei festgestellt. Das angefochtene Ur. war daher in vollem Umfange aufzuheben und die Sache an das UG. zurückzuverweisen. Bei der erneuten Prüfung des Rechtsstreits wird das UG. gegebenenfalls auch Gelegenheit haben, zu den Einwendungen Stellung zu nehmen, welche der bekl. Verband gegen die Annahme erhebt, daß es sich bei der Tätigkeit des Kl. um Dienstleistungen höherer Art i. S. des § 622 BGB. gehandelt habe.

Anmerkung: Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt. Es bringt in zweifacher Richtung eine Ergänzung der Entsch. Bd. 20 RAG. S. 102. (Vgl. auch das folgende Ur.)

1. In dem früheren Ur. hat das RAG. mit sorgfältiger Begründung eine Haftung der in der DAF. zusammengefaßten Verbände für Verbindlichkeiten der früheren Gewerkschaften, insbesondere für ihre Lohnzahlungsverpflichtungen, abgelehnt und auch schon die Anwendbarkeit des § 419 BGB. verneint. Immerhin lassen die Schlusssätze des Ur. v. 28. 2. 34 erkennen, daß nach der Auffassung des RAG. die Möglichkeit besteht, daß zwischen den Gewerkschaftsangestellten und den neuen Verbänden je nach Lage des Einzelfalles ein neues Vertragsverhältnis begründet sein kann. Ein Beispiel hierfür bietet das Bd. 21 RAG. S. 3 mitgeteilte Ur. des UG. Kiel. Nach den tatsächlichen Feststellungen in jenem Ur. war der Angestellte weiterbeschäftigt worden, nachdem am 1. 7. 33 der neue Verband „die Geschäftstätigkeit des Gesamtverbandes übernommen“ hatte und „die bisherigen Beauftragten der RSBV. für den Gesamtverband Bezirks- bzw. Kreisleiter geworden waren“. — Das RAG. verlangt nun hier mit Recht sehr sorgfältige Tatsachenfeststellungen in dieser Hinsicht, da es möglich ist, daß je nach den örtlichen Verhältnissen auch noch nach Gründung der DAF. die Geschäfte der alten Verbände von den Beauftragten der RSBV. fortgeführt worden sind. Solchenfalls kann von einem selbständigen Vertragsverhältnis mit dem neuen Verband nicht gesprochen werden, vielmehr leistet der Angestellte seine Dienste dann auch in der späteren Zeit immer noch dem

alten Verband. Wenn diese Tätigkeit dem neuen Verband dann auch letzten Endes zugute kommt, so ist doch kein Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung gegeben, weil der Angestellte auf Grund des alten Vertrages tätig wird und es im Verhältnis zum neuen Verband insolgedessen an der Unmittelbarkeit der Vermögensverschiebung fehlt. Vgl. dazu Lehmann-Enneccerus Bd. II 1932 S. 728 f.

2. In zweiter Linie ergänzt das vorstehende Ur. die Entsch. v. 28. 2. 34 bzgl. der Frage, ob u. U. eine Haftung nach dem KündigungG. begründet sein kann. Nicht eindeutig hat das RAG. hier dazu Stellung genommen, ob eine Rechtsnachfolgerschaft i. S. des § 2 KündigungG. zu bejahen ist (vgl. dazu die Ann. Bd. 20 RAG. S. 113). Aber zutreffend weist es auf einen anderen entscheidenden Gesichtspunkt hin. Die Anwendbarkeit des KündigungG. setzt voraus, daß zwischen dem Angestellten und dem „Rechtsnachfolger“ ein Vertragsverhältnis besteht, das der Kündigung bedarf. Maßgebend ist also in erster Linie die unter 1 behandelte Vorfrage. Damit dürfte auch in dieser Hinsicht eine für die Praxis wünschenswerte Klarheit geschaffen sein, zumal die unteren Gerichte meist die Anwendbarkeit des KündigungG. bejaht haben. Vgl. die Ann. Bd. 20 RAG. S. 114 und Bd. 20 RAG. S. 155.

Vgl. im übrigen zu dem Fragenkomplex auch den Beschluß des ArbGer. Solingen unten S. 10 (ArbG.).

Ripperden.

Nr. 16 (RAG)

1. Vgl. die Ueberschriften zur vorigen Entscheidung.
2. Die Annahme eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Gewerkschaftsangestellten und dem neuen Verband kommt nicht in Frage, wenn der Angestellte lediglich von Beauftragten der NSBD. weiterbeschäftigt worden ist und während der Zeit, zu der der neue Verband die Geschäfte tatsächlich übernommen hat, in Schutzhast gewesen ist.
3. Ein Arbeitsverhältnis kann nicht daraus hergeleitet werden, daß der Angestellte vereinzelt Auskunft erteilt und vom Kreisleiter des neuen Verbandes eine Arbeitsbescheinigung erhalten hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 6. Juni 1934 — RAG. 287/33 —.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war seit dem 1. 10. 23 als Angestellter bei der Geschäftsstelle des freigewerkschaftlich organisierten Deutschen Metallarbeiter-Verbandes beschäftigt und blieb auch dort nach der am 2. 5. 33 erfolgten Gleichschaltung der Gewerkschaften tätig. Am 2. 6. 33

erhielt er folgendes, von dem Beauftragten der NSBD. im Deutschen Metallarbeiter-Verband in R. unterzeichnetes Kündigungsschreiben:

„Auf Veranlassung des Führers des Gesamtverbandes der Deutschen Arbeiter-Verbände — Volksgenossen W. Sch. — kündige ich Ihnen hiermit Ihr Angestelltenverhältnis beim Deutschen Metallarbeiter-Verband, Ortsverwaltung R., zum nächstzulässigen Termin.

Ich erwarte von Ihnen, daß Sie bis zu Ihrem evtl. Austritt nach wie vor Ihre Pflichten für die Gewerkschaften ordnungsgemäß ausfüllen.“

Am 16. 6. 33 erhielt er weiter das folgende, gleichfalls vom Beauftragten der NSBD. im Deutschen Metallarbeiter-Verband in R. unterzeichnete Schreiben:

„Hiermit beurlaube ich Sie bis auf weiteres von Ihrem Dienst und untersage Ihnen bis auf weiteres jede Tätigkeit innerhalb des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes. Gleichzeitig muß ich Sie auffordern, sich uns zu jeder Zeit zur Verfügung zu stellen, wenn wir Sie zw. Aufklärung verschiedener Fragen benötigen. Ihnen evtl. zugehende Post wollen Sie uns sofort zukommen lassen.“

Nachdem der Kl. am 26. 6. 33 in Schutzhast genommen war, in der er bis zum 12. 8. 33 verblieben ist, ging ihm endlich am 21. 7. 1933 folgendes, wiederum von dem Beauftragten der NSBD. im Deutschen Metallarbeiter-Verband unterzeichnetes Schreiben vom 18. 7. 33 zu:

„Hierdurch teilen wir Ihnen mit, daß das Dienstverhältnis zwischen dem Deutschen Metallarbeiter-Verband und Ihnen als gelöst betrachtet werden muß.

Wir haben Sie deshalb von der Allgemeinen Ortskrankenkasse abgemeldet.“

Der Kl., welcher sein Gehalt bis zum 30. 6. 33 ausgezahlt erhalten hat, hält die durch dieses letzte Schreiben ausgesprochene Entlassung für rechtsunwirksam, vielmehr sein Anstellungsverhältnis mit Rücksicht auf die Bestimmungen des Angestellten-KündigungG. noch als bis zum 31. 12. 33 fortbestehend. Unter Vorbehalt der Geltendmachung weiterer Gehaltsansprüche hat er gegen den in der Deutschen Arbeitsfront organisierten Deutschen Metallarbeiter-Verband Klage auf Zahlung des Zulagehaltes in Höhe von

420 RM. erhoben, indem er geltend gemacht hat, daß der Bekl. in jedem Falle für die von dem Deutschen Metallarbeiter-Verbande eingegangenen Verpflichtungen hafte. Der Bekl. hat diese Haftung bestritten, auch geltend gemacht, daß ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Kl. vorgelegen habe.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen. Dagegen hat das LAG. den Bekl. nach Klageantrag verurteilt. Die vom LAG. zugelassene Rev. hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

I. Die Rev. vermißt eine klare Unterscheidung zwischen dem alten und dem neuen Metallarbeiter-Verbande. Nach dem Inhalt der Akten kann es nicht zweifelhaft sein, daß der Deutsche Metallarbeiter-Verband in der Deutschen Arbeitsfront als Bekl. in Anspruch genommen und auch vom LAG. zur Zahlung verurteilt ist. Im Urteilstopf ist dem durch genauere Bezeichnung Rechnung getragen.

II. Das LAG. hat eine Entscheidung der Frage, ob grundsätzlich die Verpflichtungen der alten Gewerkschaften auf den neugeschaffenen Verbandsorganismus, wie es ihn seit dem 2. 5. 33 als bestehend annimmt, übergegangen seien, für den vorliegenden Rechtsstreit nicht für erforderlich gehalten. Es hat die Auffassung des bekl. Verbandes, daß seine Haftung weder aus dem Gesichtspunkte der Personengleichheit oder der tatsächlichen Fortsetzung des alten Metallarbeiter-Verbandes, noch aus dem der Rechtsnachfolge, noch auf Grund des § 419 BGB. begründet sei, als richtig unterstellt, gleichwohl aber die Haftung für den mit der Klage geltend gemachten Anspruch für gegeben erachtet, indem es angenommen hat, der Kl. sei zum mindesten stillschweigend von dem bekl. Verbande übernommen worden, es sei zwischen ihm und dem durch die NSBD. vertretenen Verbande ein Vertrag zustande gekommen, und der Kl. habe seit dem 2. 5. 33 vertraglich in den Diensten des bekl. Verbandes gestanden. Einen Unterschied in der rechtlichen Beurteilung für die Zeit vom 2. 5. 33 bis zur Eingliederung in die Deutsche Arbeitsfront und für die Zeit nachher, wie dies von dem bekl. Verbande geltend gemacht war, hat das LAG., jedenfalls hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses der bei den Verbänden beschäftigten Angestellten, nicht anerkannt. Denn der Organismus des Verbandes als solcher sei, so hat es ausgeführt, in jener Zeit derselbe geblieben. Davon abgesehen, ergebe das

Schreiben vom 18. 7. 33, daß auch noch damals der bekl. Verband durch die NSBD. vertreten worden sei. Das Schreiben vom 16. 6. 33 sei in derselben Weise abgefaßt. Eine Berechtigung zur fristl. Entlassung des Kl. hat das LAG. nicht als gegeben angesehen und deshalb den bekl. Verband zur Zahlung des ganzen Zulagehalts verurteilt.

Die Auffassung des LAG., daß seit dem 2. 5. 33 ein Arbeitsverhältnis des Kl. mit dem bekl. Verband bestanden habe, beruht, wie die Rev. mit Recht geltend macht, auf einer Verkennung der Sach- und Rechtslage, wie sie durch die mit der am 2. 5. 33 erfolgten Befegung der Gewerkschaftshäuser durch Beauftragte der NSBD. eingeleitete und in der Folgezeit durchgeführte Umbildung in der Organisation der deutschen Arbeiterschaft eingetreten ist. In dem nach Erlaß des angefochtenen Ur. ergangenen Ur. des RAG. vom 28. 2. 34 — RAG. 274/33 — (RAG. Bd. 13 S. 271 ff.)¹⁾ ist die Entwicklung, in der sich diese Umbildung vollzogen hat, einer eingehenden Würdigung unterzogen worden. Es ist dort dargelegt, daß mit der am 2. 5. 33 durchgeführten Befegung der Gewerkschaftshäuser nicht gleich eine Auflösung der bisherigen Gewerkschaften verbunden gewesen ist, daß ihre Geschäftsführung vielmehr unter der Leitung der Beauftragten der NSBD. fortgesetzt worden ist, bis die mit der Errichtung der Arbeitsfront, die erst am 16. 5. 33 verkündet wurde, einsetzende Um- und Neubildung der Organisation der Arbeiterschaft vollzogen und die Ueberführung der Mitgliederbestände der freien Gewerkschaften in die neuen Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront vollendet war. Soweit daher die Beauftragten der NSBD. in der Geschäftsführung der Gewerkschaften tätig gewesen sind, haben sie nicht als Organe der neuen, zunächst noch gar nicht bestehenden Verbände der Deutschen Arbeitsfront gehandelt, sondern als Geschäftsführer der alten und auch über den 2. 5. 33 zunächst noch fortbestehenden alten Gewerkschaften, indem sie ihre Befugnis zur Geschäftsführung aus dem Auftrag der im Zuge der nationalen Erhebung zur Macht gelangten NSDAP. herleiteten. Dem entspricht es auch, daß im vorliegenden Falle sowohl das Schreiben v. 2. 6. als auch dasjenige v. 16. 6. 33 von dem Beauftragten der NSBD. im Deutschen Metallarbeiter-Verband ergangen sind. Damit war erkennbar zum Ausdruck gebracht,

¹⁾ Vgl. ArbRSammI. Bd. 20 RAG. S. 102.

daß es sich um Geschäftsführungsmaßnahmen handelte, die von dem mit der Geschäftsführung des bisherigen Deutschen Metallarbeiter-Verbandes Beauftragten der NSBD. namens dieses Verbandes vorgenommen wurden. Auf der anderen Seite blieben die Angestellten des alten Verbandes, soweit sie unter der Leitung des Beauftragten der NSBD. ihre Tätigkeit über den 2. 5. 33 hinaus fortsetzten, in ihrem bisherigen Anstellungsverhältnis zu dem alten Verbande, bis sie erkennbar von dem neuen Verbande übernommen und für diesen tätig wurden. Das LAG. ist daher von einer rechtsirrigen Beurteilung des nach dem 2. 5. 33 eingetretenen Zustandes ausgegangen, wenn es angenommen hat, der Kl. sei durch Fortsetzung seiner Tätigkeit nach dem 2. 5. 33 stillschweigend in ein Vertragsverhältnis zu dem bekl. Verbande eingetreten. Damals bestand dieser noch gar nicht. Der Kl. ist vielmehr, indem er seine Tätigkeit nach dem 2. 5. unter der Leitung eines Beauftragten der NSBD. fortsetzte, in seinem bisherigen Vertragsverhältnis zu der noch fortbestehenden alten Gewerkschaft verblieben. Daran hat sich auch durch die Schreiben v. 2. u. 16. 6. 33 nichts geändert, da diese, wie bereits dargelegt, erkennbar von dem mit der Geschäftsführung des bisherigen Deutschen Metallarbeiter-Verbandes Beauftragten der NSBD. ergangen sind. Wie sich aus dem erwähnten Ur. v. 28. 2. 34 ergibt, war die Neubildung der 14 Grundverbände innerhalb der Deutschen Arbeitsfront etwa Ende Juni 33 abgeschlossen. Das schließt aber nicht aus, daß je nach den örtlichen Verhältnissen auch noch nach diesem Zeitpunkt eine Weiterführung der Geschäfte des alten Verbandes innerhalb einer Ortsgruppe des alten Verbandes durch den Beauftragten der NSBD. für kurze Zeit stattgefunden hat, wenn die örtliche Neubildung der Organisation noch nicht durchgeführt war. Daß dies auch für den vorliegenden Fall zutreffen kann, ergibt das an den Kl. gerichtete Schreiben v. 18. 7. 33, das wiederum wie die früheren an den Kl. gerichteten Schreiben von dem mit der Geschäftsführung des alten Verbandes Beauftragten der NSBD. ausgegangen ist. Für die Annahme vertragl. Beziehungen des Kl. zu dem bekl. Verbande bietet jedenfalls auch dieses Schreiben keinen Anhaltspunkt, zumal der Kl. bereits am 26. 6. 33 in Schutzhaft genommen war und insolgedessen seit diesem Zeitpunkte keine Möglichkeit bestanden hatte, durch Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit in vertragliche Beziehungen zu dem neugeschaffenen bekl. Verbande zu treten. Wenn der Kl. nach seiner am

16. 6. 33 erfolgten Beurlaubung zunächst noch einige Male hat Aufklärung erteilen müssen, so hat es sich nach der eigenen Darstellung des Kl. nur um ein oder zwei Male gehandelt, die dieser aber selbst nicht als eigentliche Inanspruchnahme seiner vertragl. Arbeitsleistung aufgefaßt hat. Die von dem Verbandskreisleiter des bekl. Verbandes dem Kl. am 28. 8. 33 ausgestellte Arbeitsbescheinigung ergibt gleichfalls nichts zugunsten des Kl.; sie bestätigt lediglich, daß der Kl. vom 1. 10. 23 bis zum 2. 6. 33 beim Deutschen Metallarbeiter-Verband, Verwaltungsstelle Rathenow, als Angestellter bzw. Geschäftsführer tätig gewesen ist. Daß die Bescheinigung nicht mehr von dem alten Deutschen Metallarbeiter-Verband, sondern von der Kreisleitung des bekl. Verbandes ausgestellt worden ist, erklärt sich aus der tatsächlichen Entwicklung der Verhältnisse. Es sind hiernach keine Umstände ersichtlich, welche die Entstehung vertragl. Beziehungen zwischen dem Kl. und dem bekl. Verbande durch eine Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses des Kl. mit diesem erkennen lassen. Soweit in der Person des Kl. Ansprüche entstanden sind, sind sie lediglich auf der Grundlage des alten Vertragsverhältnisses entstanden, und es kann sich nur fragen, ob sonst etwa eine Haftung des bekl. Verbandes für die von dem Kl. geltend gemachten Vertragsansprüche begründet ist. Das LAG. hat zu dieser Frage keine Stellung genommen, vielmehr den ablehnenden Standpunkt als richtig unterstellt. In dessen bedarf es zur Erörterung der Frage einer Zurückverweisung nicht. Das RAG. hat in dem oben bezeichneten Ur. v. 28. 2. 34 zu der Frage der Haftung der Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront für Verbindlichkeiten, die aus den von den freien Gewerkschaften mit ihren Angestellten geschlossenen Arbeitsverträgen herrühren, eingehend Stellung genommen und das Bestehen einer solchen Haftung wegen Mangels der dazu erforderlichen Rechtsgrundlagen verneint. Auf die das Verhältnis der Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront zu den freien Gewerkschaften allg. betreffenden Ausführungen kann auch für das hier in Frage kommende Verhältnis des bekl. Verbandes zu dem freigewerkschaftlich organisierten Deutschen Metallarbeiter-Verband als Vertragsgegner des Kl. Bezug genommen werden. Daß für die Beurteilung dieses Verhältnisses besondere Umstände in Betracht kämen, welche eine anderweite rechtliche Beurteilung rechtfertigten, ist nicht ersichtlich, auch von dem Kl. nicht geltend gemacht.

Da hiernach der geltend gemachte Anspruch dem bekl. Verbands gegenüber der rechtlichen Grundlage entbehrt, war unter Aufhebung des angefochtenen Urts. die Berufung des Kl. gegen das die Klage abweisende Urt. des ArbGer. zurückzuweisen.

Anmerkung. Vgl. die Anm. zu dem vorigen Urteil.

Ripperden.

Nr. 17 (RAG)

1. Der Gerichtsstand des Zusammenhangs (§ 3 ArbGG.) ist auch dann begründet, wenn ein und derselbe Anspruch außer auf ein Arbeitsvertragsverhältnis eventuell noch auf eine andere, nicht arbeitsrechtliche Grundlage, z. B. unerlaubte Handlung, gestützt wird.
2. Die Vorschrift der GewD., die den Beginn eines Theaterunternehmens von behördlicher Genehmigung abhängig macht, dient u. a. auch dem Schutze der Angestellten des Unternehmers. Diesen Angestellten macht sich eine Stadtgemeinde schadensersatzpflichtig, wenn sie ihm durch Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten wesentlich ermöglicht, ohne die behördliche Genehmigung mit dem Theaterbetrieb zu beginnen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. Juli 1934 — RAG. 87/34 —.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Dresden.

Am 22. September 1933 hat die verklagte Stadt dem Theaterdirektor L. ihr Theater auf die Spielzeit vom 1. Oktober 1933 bis 31. März 1937 unter den in der Vertragsurkunde niedergelegten Bedingungen, wie es in § 1 der Urkunde heißt, „verpachtet“. Unmittelbar darauf hat L. seine Tätigkeit im Theater begonnen, ohne eine Erlaubnis nach § 32 GewD. eingeholt zu haben. Er hat am 10. Oktober den Kläger T. als Oberspielleiter mit einem monatlichen Gehalt von 250 RM. und am 16. Oktober den Kläger Kl. als Gewandobermeister mit einem monatlichen Gehalt von 200 RM. angenommen. Kurz bevor die erste Vorstellung stattfinden sollte, ist ihm die Spielerlaubnis von der Kreishauptmannschaft verweigert worden. Die Mitteilung davon hat ihm die Beklagte am 24. Oktober unter dem Verbot gemacht, das Theater weiter zu betreten. Der sodann von der Beklagten angestellte Intendant K. hat die Kläger nicht mitübernommen.

Sie berufen sich darauf, daß sie nach ihren Anstellungsbedingungen frühestens zum 15. Januar 1934 gekündigt werden konnten, und behaupten weiter, daß ihnen durch ihre Baugener Anstellung anderswo eine gleichwertige Stellung entgangen sei. Mit der Klage haben sie einen Betrag in Höhe des Gehalts für November und Dezember 1933, T. mit 500 RM., Kl. mit 400 RM., gefordert. Sie stützten den Anspruch in erster Linie auf ihren Anstellungsvertrag, den sie, weil L. in Wahrheit nicht Pächter, sondern Intendant des städtischen Theaters gewesen sei, als mit der Beklagten zustande gekommen ansehen. Hilfsweise leiten sie ihn aus dem zwischen L. und der Beklagten geschlossenen Vertrage her, den sie insoweit als mit zu ihren Gunsten geschlossen erachten, als dem L. darin städtische Zuschüsse versprochen worden sind. Neuestensfalls stützen sie den Anspruch auf außervertragliches Verschulden des Oberbürgermeisters der Beklagten, für das die verklagte Stadt teils aus §§ 31, 89 BGB., teils aus dem Art. 131 RVerf. zu haften habe. Sie werfen dem Oberbürgermeister vor, dem verschuldeten Theaterdirektor L., der das Schauspielunternehmen ohne die erforderliche Spielerlaubnis begonnen und damit eine strafbare Handlung nach § 147 Nr. 1 GewD. begangen habe, zu dieser durch Ueberlassung des Theaters und Zahlung von Zuschußbeträgen Beihilfe geleistet zu haben. Der Oberbürgermeister habe damit ein ihren — der Kläger — Schutz bezweckendes Gesetz verletzt (§ 823 Abs. 2 BGB.). Die Kläger sehen aber auch eine schuldhaftige Amtspflichtverletzung des Oberbürgermeisters darin, daß er als Inhaber der Polizeigewalt den strafbaren Spielbetrieb nicht verhindert habe.

Das Arbeitsgericht hat die Kläger abgewiesen, das Berufungsgericht hat die Beklagte klagegemäß verurteilt. Die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht die auf Vertrag gestützten Klagegründe nicht durchgreifen lassen. Insoweit ist die Beklagte durch das Urteil nicht beschwert und bedarf dieses einer Nachprüfung nur dann, wenn keiner der aus außervertraglichem Verschulden hergeleiteten Klagegründe die Entscheidung tragen würde.

Sinsichtlich dieser Klagegründe rügt die Revision vorweg die Nichtbeachtung der nach ihrer Angabe bereits im ersten Rechtszuge erhobenen Einrede der Unzuständigkeit des Arbeitsgerichts. Ob

die Einrede damals erhoben ist, hat das Berufungsgericht als zweifelhaft dahingestellt gelassen. Der Zweifel ist unbegründet. Nach dem maßgebenden Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils ist der Schriftsatz vom 18. Dezember 1933 von der Beklagten vorgetragen worden; nach ihm ist die Einrede ausdrücklich erhoben worden. Die Sitzungsniederschrift brauchte darüber nichts zu enthalten und steht deshalb der Richtigkeit des Tatbestandes nicht entgegen. Doch hat das Berufungsgericht, wie schon stillschweigend das Arbeitsgericht, die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit auf Grund des § 3 ArbGG. zutreffend bejaht. Zu Unrecht vermischt die Revision für den Klagegrund der unerlaubten Handlung den vom Berufungsgericht angenommenen, nach § 3 notwendigen unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit einer anhängig gemachten arbeitsrechtlichen Streitigkeit. Der Zusammenhang erfordert nicht notwendig zwei selbständige Ansprüche, die nebeneinander in der Form der Klagenhäufung verfolgt werden, sondern kann nach der Rechtsprechung auch dann vorliegen, wenn für einen an erster Stelle geltend gemachten arbeitsrechtlichen Anspruch hilfsweise ein nicht arbeitsrechtlicher Klagegrund hinzugefügt wird. Es muß nur der zweite Klagegrund mit dem den ersten bildenden Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, und dies ist der Fall, wenn, wie im gegenwärtigen Rechtsstreit, die Klageforderung einmal aus einem mit der Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrage und sodann das Arbeitsverhältnis nicht mit der für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis nicht mit der Stadt, sondern mit L. bestanden haben sollte, aus einer in bezug auf dieses begangenen unerlaubten Handlung hergeleitet wird.

Sachlich hat das Berufungsgericht der Klage ohne Rechtsverstoß auf Grund des § 823 Abs. 2 BGB. stattgegeben. Es nimmt an, daß der Direktor L., der Unternehmer des Theaterbetriebes gewesen sei und danach zum Betrieb des Schauspielunternehmens nach § 32 GewD. unzweifelhaft der behördlichen Erlaubnis bedurfte, diese Erlaubnis aber nicht besaß, gegen die Strafbestimmung des § 147 Nr. 1 GewD. verstoßen hat. Die Revision sieht dies als unrichtig an und ist der Auffassung, L. habe den Betrieb seines Schauspielunternehmens noch gar nicht „unternommen“ im Sinne des § 147 Nr. 1 GewD., sondern lediglich vorbereitet gehabt. Dabei verkennt sie jedoch die Grenze zwischen dem strafbaren „Unternehmen“ eines gewerblichen Schauspielbetriebes und

seiner straflosen Vorbereitung. Der Abschluß des Vertrages vom 22. September 1932 zwischen der Beklagten und L. mag allerdings nur eine vorbereitende Handlung für den Betrieb des Schauspielunternehmens bilden. Andererseits hat jedoch L. sein Schauspielgewerbe nicht erst mit Eröffnung des eigentlichen Spielbetriebes „begonnen“ und damit im Sinne von § 147 Nr. 1 GewD. „unternommen“. Wie das Berufungsgericht feststellt, hat er das Theatergebäude mit allem Zubehör in Besitz genommen, ein zahlreiches künstlerisches und technisches Personal für den Spielbetrieb verpflichtet, Ausführungsrechte erworben, Ausstattungsgegenstände beschafft, Theaterproben abgehalten und bereits Einladungen zu der angekündigten Eröffnungsvorstellung ergehen lassen. Damit ist unter allen Umständen der Schauspielbetrieb im Sinne des § 147 Nr. 1 verb. mit § 32 GewD. begonnen. Nach § 32 Abs. 2 GewD. ist die Spielerlaubnis zu versagen, wenn der Nachsuchende den Besitz der zum Schauspielunternehmen nötigen Mittel nicht nachzuweisen vermag oder wenn die Behörde auf Grund von Tatsachen die Ueberzeugung gewinnt, daß er die zu dem beabsichtigten Gewerbebetrieb erforderliche Zuverlässigkeit, insbesondere in sittlicher, artistischer und finanzieller Hinsicht nicht besitzt. Es soll u. a. besonders verhindert werden, daß Personen ein Schauspielunternehmen beginnen, welche für die Erfüllung der damit notwendig verbundenen geldlichen Verpflichtungen nicht Gewähr bieten. Solche Verpflichtungen entstehen aber bei einem Schauspielunternehmen in ausgedehntem Maße gerade schon vor Beginn des eigentlichen Spielbetriebes und sind im vorliegenden Fall von L. mit seiner geschilderten Tätigkeit, insbesondere durch die Anwerbung des Theaterpersonals, eingegangen worden. Das Gesetz würde seinen Zweck verfehlen, wenn die vorgeschriebene Erlaubnis nicht schon für diese Tätigkeit, sondern erst mit Beginn der Aufführungen erforderlich werden sollte (s. auch Aßmann, Die Theaterpielerlaubnis, 2. Aufl. S. 36 oben). Somit hat das Berufungsgericht zutreffend bejaht, daß L. ein Vergehen gegen § 147 Nr. 1 GewD. begangen hat.

Weiter hat das Berufungsgericht in rechtlich einwandfreier Weise festgestellt, daß der Oberbürgermeister der Beklagten als ihr verfassungsmäßiger Vertreter, für dessen in dieser Eigenschaft begangene unerlaubte Handlungen sie nach den §§ 31, 89 BGB. haftet, sich der strafbaren Beihilfe zu diesem Vergehen nach § 47 StGB. schuldig gemacht hat. Es kann dabei ganz ausscheiden, ob

er selbst dem L. schon Zuschüsse für den Theaterbetrieb in Höhe von 4000 RM. hat auszahlen lassen, oder ob diese Zuschüsse, wie die Beklagte behauptet, ohne sein Wissen durch einen Beamten der Stadtkasse, der für die Regel nicht Organ der Stadt ist, gezahlt worden sind. Er hat jedenfalls nach Feststellung des Berufungsgerichts dem L. das städtische Theater für den Theaterbetrieb zur Verfügung gestellt und ihm dadurch den Beginn des Schauspielunternehmens überhaupt erst ermöglicht. Er hat, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die von L. entfaltete Tätigkeit, insbesondere den Abschluß von Bühnendienstverträgen, gekannt und gebilligt, hat aber gewußt, daß L. noch keine Spielerlaubnis besaß, ist sogar, wie das Berufungsgericht ausdrücklich feststellt, von dem Zeugen B., und zwar schon vor Abschluß des Vertrages mit L., gewarnt und auf die Bedenken hingewiesen worden, die wegen der Mittellosigkeit des L. gegen die Erteilung der Spielerlaubnis vorhanden waren. Danach kann kein Zweifel daran bestehen, daß der Oberbürgermeister den zur strafbaren Beihilfe erforderlichen Vorsatz gehabt hat, als er dem L. das Theater zur Verfügung stellte.

Vergeßlich greift ferner die Revision die Auffassung des Berufungsgerichts an, daß die übertretene Strafbestimmung ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. sei. § 147 Nr. 1 in Verb. mit § 32 GewD. dient nicht nur dem Schutze der Allgemeinheit, sondern, wie die zweimalige Betonung gerade der finanziellen Zuverlässigkeit des Schauspielunternehmers im § 32 beweist, ganz besonders dem Schutze eines bestimmten Personenkreises, nämlich der Gläubiger des Unternehmers, namentlich des Theaterpersonals, das sich nach den Erfahrungen als in hohem Grade schutzbedürftig gezeigt hatte und deshalb in seinen Gehaltsansprüchen gesichert werden sollte (s. auch Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Reichstags, 4. Legislaturperiode, III. Session 1880 S. 919 ff., 1019 ff. und 9. Legislaturperiode, IV. Session 1895/97 S. 427).

Ebenso hat das Berufungsgericht mit Recht angenommen, daß die Beihilfe des Oberbürgermeisters für den eingeklagten Schaden ursächlich gewesen ist. Die Kläger würden nach Feststellung des Berufungsgerichts von L. nicht angestellt worden sein, wenn ihm das Theater für den Spielbetrieb vom Oberbürgermeister nicht überlassen worden wäre, und beide Kläger hätten auswärtige Stellungen in ihrem Berufe finden können, und wären

so vor der jetzt infolge der Einstellung des unerlaubten Spielunternehmens des L. erlittenen Einbuße mindestens in Höhe der Klagesumme bewahrt worden.

Anmerkung. 1. § 3 ArbGG. (Gerichtsstand des Zusammenhangs) betrifft nicht nur die Fälle, in denen mit einer arbeitsrechtlichen Klage, eine mit ihr innerlich zusammenhängende besondere, nicht arbeitsrechtliche verbunden wird, er greift vielmehr auch da ein, wo wie hier, ein und derselbe Anspruch in erster Linie auf einen Arbeitsvertrag, in zweiter Linie auf unerlaubte Handlung gestützt wird (vgl. auch Dersch-Volkmar Anm. 4c zu § 3 u. Anm. 4Fa zu § 62 ArbGG.). So kommt es zum z. B. sehr häufig vor, daß bei Pfändung der Lohnforderung eines Schuldners, der bei seinen Eltern arbeitet, die Klage des Pfandgläubigers für den Fall, daß der Schuldner unentgeltlich beschäftigt wird, zugleich auf § 826 BGB. gestützt wird.

2. Auch in sachlicher Hinsicht ist dem RAG. voll zuzustimmen. Da das Verbot der Eröffnung eines Theaterunternehmens ohne behördliche Genehmigung gerade dazu dienen soll, finanziell unsolide Unternehmer fernzuhalten und deren Angestellte vor Verlusten zu sichern, hat der Theaterdirektor L. dadurch, daß er ohne Genehmigung mit dem Theaterbetrieb begann, gegen ein dem Schutze der Kläger, seiner Angestellten, dienendes Gesetz verstoßen und die Stadtgemeinde, deren Oberhaupt, statt über der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu wachen, das gesetzwidrige Verhalten des Theaterdirektors unterstützt hat, ist mit Recht von den Klägern auf Ersatz ihres Schadens in Anspruch genommen. Die Entscheidung ist daher ebenso gesetzmäßig wie sie auch zugleich dem Billigkeitsgefühl entspricht.

Volkmar.

Nr. 18 (RAG)

Auch in Fällen, in denen die Erfüllung des Anspruchs auf Arbeitsvergütung wegen eines gesetzlichen Zahlungsverbots nicht gefordert werden kann, besteht, wenn auch der Bestand des Anspruchs vom Dienstherrn bestritten wird, ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Anspruchs.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. Juli 1934. — RAG. 84/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Jena.

Der Kläger hatte bis zum 29. Juni 1932 für die beklagte Bausparkasse die Vertretung für Südthüringen auf dem Gebiet der Bau spar erwerbung. Er war auf Provision gestellt. Durch Senatsurteil des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung vom 24. Juni 1932 wurde der Beklagten gemäß §§ 89, 112 des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bau spar kassen vom 6. Juni 1931 (RGBl. S.

315) der Geschäftsbetrieb untersagt, insbesondere wurde ihr aufgegeben, die bestehenden Bauparverträge vereinfacht abzuwickeln und es wurden ihr alle Arten von Zahlungen, ausgenommen Steuern, öffentliche Abgaben und Verwaltungskosten, mit sofortiger Wirkung verboten.

Mit der Klage verlangt der Kläger Zahlung eines Betrags von 13488,11 RM. an rückständiger Provision und von 557,28 Reichsmark für verauslagte Porti und Telephongebühren. Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Beklagte zur Zahlung der 13488,11 RM. verurteilt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, und zwar auch rücksichtlich des im zweiten Rechtszuge gestellten Hilfsantrags, festzustellen, daß dem Revisionskläger ein Anspruch auf 13488,11 RM. gegen die Beklagte zusteht. Auf die Revision des Klägers ist das angefochtene Urteil, soweit der Feststellungsanspruch abgewiesen ist, und im Kostenpunkt aufgehoben und die Sache in diesem Umfange an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht ist der Auffassung, daß durch das Zahlungsverbot auch der Provisionsanspruch des Klägers betroffen, also gestundet worden ist und daher die Zahlung zur Zeit nicht verlangt werden kann. Gegen die Abweisung des Antrags auf Zahlung wendet sich der Kläger mit seinem Revisionsantrage nicht mehr; es erübrigt sich daher eine Erörterung hierzu.

Der Kläger beschwert sich nur noch über die Abweisung seines Feststellungsbegehrens. Diese Rüge ist berechtigt. Das Berufungsgericht ist zur Abweisung gelangt, weil es ein Feststellungsinteresse nicht für gegeben ansah. Dem kann nicht beigetreten werden. Im Tatbestand des Urteils wird ausdrücklich hervorgehoben, daß die Beklagte den Anspruch nicht nur deswegen, weil er noch nicht fällig sei, sondern überhaupt in Abrede gestellt hat (Tatbestand S. 4). Schon die tatsächliche Ungewißheit über die Rechtslage, die Unsicherheit künftiger Erfüllung, die sich aus diesem Bestreiten ergibt, die Gefahr, daß bei Aufhebung des Zahlungsverbots erst der ganze Rechtsstreit verhandelt werden müßte und dann andere Gläubiger zuvorkommen könnten, daß auch die Beweisführung in späterer Zukunft erschwert sein könnte, begründet ein ausreichendes rechtliches Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung seines Anspruchs.

Die Frage, ob und in welcher Höhe dem Kläger ein Provisionsanspruch zusteht, hat das Berufungsgericht bisher nicht geprüft. Es bedarf insoweit weiterer tatsächlicher Feststellungen. Das Urteil war daher insoweit, als es angefochten ist, aufzuheben und die Sache zur Entscheidung über den Feststellungsanspruch an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Nr. 19 (RAG)

1. Nach § 533 ZPO. alter Fassung wirkte die Verweigerung eines zugesprochenen Eides für die Berufungsinstanz nur in den Fällen, in denen die Leistung des Eides durch eine Entscheidung des Gerichts I. Instanz angeordnet worden war.
2. Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 27. Oktober 1933 sind die früheren Vorschriften über den Parteieid nur insoweit anzuwenden, als vor dem Inkrafttreten bereits ein Parteieid nach den bisher geltenden Vorschriften angeordnet war.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. Juli 1934. — RAG. 79/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. d. Oder.

Der Kläger war seit 11 Jahren bei der beklagten Sparkasse im Angestelltenverhältnis beschäftigt gewesen. Am 13. November 1933 ist ihm fristlos gekündigt worden, weil er am 12. November 1933 bei der Volksabstimmung und Reichstagswahl mit „Nein“ gestimmt habe. Der Kläger bestreitet dies. Er erhält daher die fristlose Kündigung für unberechtigt und nimmt einen Kündigungstermin zum Vierteljahresschluß in Anspruch. Er verlangt mit der Klage die Feststellung, daß sein Angestelltenverhältnis noch bis zum 31. März 1934 bestanden habe. — Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Der Kläger hat im ersten Rechtszuge die Leistung eines ihm zugesprochenen Eides abgelehnt, der dahinging, daß er bei der Volksabstimmung und Reichstagswahl am 12. November 1933 nicht mit „Ja“ gestimmt habe. Das Arbeitsgericht hatte daraufhin diese Behauptung der Beklagten für erwiesen erachtet und deshalb die Klage abgewiesen. Dieses erstinstanzliche Verfahren

hatte sich noch im Jahre 1933 unter der Geltung der alten Bestimmungen der ZPO. über den Parteieid abgewickelt.

Die Berufung ist im Januar 1934 eingelegt worden. Vor dem Berufungsgericht hat sich der Kläger zur Leistung des Eides erboten. Das Berufungsgericht hat sich an die Eidesweigerung erster Instanz nicht für gebunden erachtet, hat aus ihr auch nicht den Beweis dafür entnommen, daß der Kläger mit „Nein“ gestimmt habe, hat vielmehr den Kläger nach Belehrung über ein Aussageverweigerungsrecht und nach seiner Erklärung, zur Preisgabe seines Wahlgeheimnisses bereit zu sein, als Partei eidlich vernommen.

Mit Unrecht sieht die Revision hierin die Verletzung verfahrensrechtlicher Vorschriften. Nach § 464 Abs. 2 ZPO. alter Fassung hatte zwar die Verweigerung der Eidesleistung zur Folge, daß das Gegenteil der zu beschwörenden Tatsache als voll bewiesen zu gelten hatte, und § 533 ZPO. bestimmte, daß die Verweigerung des Eides ihre Wirksamkeit auch für die Berufungsinstanz behielt, jedoch nur für den Fall, — und das übersieht die Revision —, daß die Leistung des Eides durch richterliche Entscheidung angeordnet war (vgl. § 533 Abs. 2 ZPO. alter Fassung; RGZ. Bd. 35 S. 373).

Eine solche richterliche Anordnung war hier nicht ergangen; deswegen durfte der Kläger die unter Eid gestellte Behauptung der Beklagten in der Berufungsinstanz weiter bestreiten und sich zum Eide erbieten. Es kann daher auch der Angriff der Revision, die Ehefrau des Klägers habe in zweiter Instanz nicht vernommen werden dürfen, der Revision nicht zum Siege verhelfen.

Die Revision verkennt aber auch die Bedeutung der Ueberleitungsvorschrift des Art. 9 III¹ des Gesetzes vom 27. Oktober 1933 (RGBl. I S. 780), wenn sie meint, das Berufungsgericht habe zu Unrecht die bisher geltenden Vorschriften über den Parteieid auf sein Verfahren nicht mehr angewendet. Das Gesetz vom 27. Oktober 1933 ist am 1. Januar 1934 in Kraft getreten. Nur wenn im Zeitpunkt seines Inkrafttretens ein Parteieid nach den bisher geltenden Vorschriften angeordnet, also durch Richterpruch seine Ableistung bestimmt war, richtete sich das weitere Verfahren nach den bisherigen Vorschriften. Ein Parteieid war aber, wie gesagt, vom Arbeitsgericht nicht angeordnet worden. Das Berufungsgericht hat schon aus diesem Grunde die neuen Vorschriften mit Recht angewendet.

Da hiernach die Eidesweigerung erster Instanz für die zweite Instanz keine verfahrensrechtlichen Folgen hatte, erübrigt sich eine Stellungnahme zu den anderweitigen Ausführungen des Berufungsgerichts hierzu, insbesondere zu der Frage, ob eine Partei oder ein Zeuge das Recht hat, Angaben über seine Wahlabstimmung zu verweigern. Wenn, wie hier, die Partei ausdrücklich sich zur Preisgabe des Wahlgeheimnisses bereit erklärt hat, steht ihrer Vernehmung ein Bedenken auch aus öffentlichem Recht jedenfalls nicht entgegen.

Das Berufungsgericht hat den Nachweis nicht für erbracht gehalten, daß der Kläger mit „Nein“ gestimmt habe. Es hat allerdings, und darüber beklagt sich die Revision weiter, dabei nicht Stellung genommen zu der unter Beweis gestellten Behauptung, daß der Kläger stets links eingestellt gewesen sei (Bl. 5 d. U.). Das Berufungsgericht hat gegenüber den eidlichen Angaben diesem Beweiszeichen aber ersichtlich keine Bedeutung für seine Ueberzeugung beigemessen. Denn es ergibt sich kein Anhalt dafür, daß das Berufungsgericht diese Behauptung ganz übersehen hätte. Im Tatbestand verweist es auf die Schriftsätze, die diese Behauptung enthalten.

Ist dem aber so, so liegt eine Verletzung des § 286 ZPO. nicht vor. Das Urteil muß die wesentlichen Entscheidungsgründe enthalten, braucht aber nicht auf alle, auch auf ersichtlich nebensächliche Beweiszeichen einzugehen.

Anmerkung. 1. Die sehr bedeutsame sachliche Frage, ob ein Angestellter im Prozesse mit seinem Dienstherrn gehalten ist, seine Abstimmung bei einer geheimen Wahl zu offenbaren, ist hier nicht zur Entscheidung gelangt, weil der Kläger über seine Abstimmung freiwillig eine eidliche Aussage gemacht hat.

2. Prozessual war zu entscheiden, ob eine unter dem alten Recht erklärte Eidesweigerung ihre im früheren Recht begründete formale Beweiskraft auch in dem nach dem Inkrafttreten des neuen Rechts eingeleiteten Berufungsverfahren beibehält. Das RAG. hat diese Frage mit Recht aus zwei Gründen verneint. Einmal gelten nach der Uebergangsvorschrift des Art. 9 III¹ des Ges. v. 27. Okt. 1933 die alten Vorschriften nur insoweit, als im Zeitpunkt des Inkrafttretens ein Parteieid bereits nach den bisher geltenden Vorschriften angeordnet war, d. h. also nur in den Fällen, in denen einer Partei der Eid schon durch Beschluß oder Urteil auferlegt war. Hier aber war es zu einer richterlichen Auferlegung des Eides gar nicht gekommen, es handelte sich vielmehr darum, daß die Partei den Eid auf die Eideszuschiebung hin verweigert hatte. Aus dem gleichen Grunde würde aber auch bei Anwendung des § 533 ZPO. alter Fassung die Eidesweigerung in der

ersten Instanz nicht für die Berufungsinstanz wirken, da § 533 eine solche Wirkung nur für die Fälle vorsieht, in denen eine Partei die Leistung eines ihr durch gerichtliche Anordnung auferlegten Eides verweigert hat.

Zu erwägen wäre nach alledem nur noch, ob hier die Vernehmung des Klägers über das Thema des in erster Instanz von ihm verweigerten Eides der Beschränkung des § 533 neuer Fassung unterlag. Aber auch diese Frage wird man verneinen müssen, da § 533 neuer Fassung nur den Fall betrifft, daß die Vernehmung einer Partei nach den neuen Vorschriften beantragt war und deshalb auf den hier vorliegenden Fall, daß nach altem Recht eine formelle Eideszuschreibung stattgefunden hatte, nicht anwendbar ist.

Bolkmar.

Nr. 20. (RAG)

1. Die Rüge der Ablehnung von Beweisansprüchen ist nur dann beachtlich, wenn die Stellung des Beweisanspruchs aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils oder dem Sitzungsprotokoll hervorgeht.
2. Bei der Zurückweisung eines Beweisanspruchs aus § 67 ArbGG. kann das Revisionsgericht die nach freier Ueberzeugung vom LAG. gewonnene Auffassung, daß der Beweisanspruch nicht ohne Verschulden des Antragstellers verspätet vorgebracht sei, nur dann als fehlerhaft bezeichnen, wenn aus den vorgebrachten Tatsachen erhellt, daß das LAG. nicht von zutreffenden Erwägungen ausgegangen, sondern willkürlich verfahren ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 23. Juni 1934. — RAG. 55/1934. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Mannheim.

Der Kläger ist seit dem 5. November 1930 bei der Beklagten für einen bestimmten Bezirk, darunter Heidelberg, als Reisender tätig. Er war Vorsitzender des Betriebsrats. Das Dienstverhältnis ist wiederholt gekündigt, aber unter gewissen Aenderungen der Vertragsbestimmungen immer wieder verlängert worden. Am 28. März 1933 hat die Beklagte den am 20. März 1933 befristeten, am 1. April 1933 schriftlich niedergelegten und an diesem Tage in Kraft tretenden neuen Vertrag bereits wieder zum nächst zulässigen Zeitpunkt, dem 30. April 1933, gekündigt. Dem Kündigungsschreiben lag ein neuer, von der Beklagten unterschriebener Vertragsentwurf bei. Da jedoch das Kündigungsschreiben selbst von der Beklagten nicht unterschrieben war, wies der Kläger mit Schreiben vom 4. April 1933 die Kündigung und das Angebot der Vertragsänderung unter Berufung auf die Vertrags-

klausel, daß Kündigungen schriftlich zu erklären seien, zurück. Die Beklagte kündigte darauf mit Schreiben vom 29. Mai 1933 auf den 30. Juni 1933 und sandte wieder einen neuen Vertragsentwurf. Der Kläger lehnte die Unterzeichnung des Entwurfs ab. Mit Schreiben vom 26. Juli 1933 teilte die Beklagte ihm mit, der Staatskommissar habe die neuen Vertreterverträge nicht genehmigt, insolgedessen sei der am 29. Juni 1933 zugestellte Vertrag ungültig und die alten Abkommen blieben bis zur Entscheidung des Staatskommissars unverändert bestehen. Mit Schreiben vom 10. November 1933 wurde dann das Vertragsverhältnis nochmals, und zwar auf den 31. Dezember 1933 gekündigt.

Im Vertrage vom 1. April 1933 hatte sich die Beklagte vorbehalten, die Grenzen des dem Kläger zugewiesenen Bezirks jederzeit mit sofortiger Wirkung zu ändern und einzelne Firmen des Bezirks von der Bearbeitung durch den Kläger auszunehmen. Am 30. Juni 1933 hat sie dem Kläger mitgeteilt, daß sie zufolge dieses Rechts der Mineralölgesellschaft mbH. in D. (kurz Minera) mit sofortiger Wirkung von der Provisionspflicht ausschließe. Der Kläger erkannte den Ausschluß nicht an und hat versucht, durch den bei der Zentrale der Beklagten in Berlin eingesetzten Staatskommissar eine Aufhebung des Ausschlusses zu erreichen. Der Staatskommissar antwortete am 15. November 1933, nach der jetzigen Fassung des Vertrages könne die Beklagte nicht mit sofortiger Wirkung einzelne Firmen herausnehmen, müsse vielmehr 4 Wochen vorher kündigen.

Zur Kündigung des Vertrages hat die Beklagte die Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeholt.

Der Kläger hat im Klagewege von der Beklagten Zahlung von 9177,19 RM. an Provision, Prämien und Reisespesen gefordert.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Das Arbeitsgericht hat sie zur Zahlung von 3614,14 RM. verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen. Beide Parteien legten gegen dieses Urteil Berufung ein, wobei der Kläger die Klage um 620,96 RM. und Zinsen erhöhte. Das Landesarbeitsgericht hat unter entsprechender Aenderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte zur Zahlung von 7706,03 RM. nebst Zinsen verurteilt, im übrigen aber die Klage abgewiesen.

Die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts beruht auf der Auslegung der vom Kläger mit der Beklagten geschlossenen Verträge, auf der Aussage des Zeugen R. und auf der Auslegung beigebrachter Urkunden. Die Revision erhebt Rügen aus §§ 139, 286, 529 ZPO. in Verb. mit § 67 ArbGG. Sie beschwert sich darüber, daß Gegenbeweisangebote, die sie bei der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht nach Vernehmung des Zeugen R. gestellt haben will, auf Grund des § 67 ArbGG. zurückgewiesen seien. Demgegenüber ist zunächst darauf hinzuweisen, daß nach § 561 ZPO. in Verb. mit § 72 Abs. 2 ArbGG. nur das aus dem Tatbestande des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtliche Parteivorbringen der Beurteilung des Reichsarbeitsgerichts unterliegt. Im Tatbestande des Berufungsurteils, der nach § 314 ZPO. rüchichtlich des mündlichen Parteivorbringens Beweis liefert, sind die zahlreichen, in der Revisionsbegründung angeführten Beweisangebote nicht enthalten. Wenn sie wirklich alle gestellt sein sollten, hätten sie nach § 313 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 ZPO. ausdrücklich erwähnt oder durch Bezugnahme auf einen, die Anträge enthaltenden Schriftsatz angeführt sein müssen. Das ist nicht geschehen. Auch ist in der Berufungsinstanz kein Schriftsatz überreicht worden, der die zahlreichen Beweisangebote enthält. Eine Berichtigung des Tatbestandes ist nicht erfolgt. Es kann also hiernach nur noch das Sitzungsprotokoll in Frage kommen, denn durch dieses kann nach § 314 Satz 2 ZPO. der Tatbestand des Berufungsurteils entkräftet werden. In dem Sitzungsprotokoll des Landesarbeitsgerichts vom 21. Februar 1934 über die Verhandlung, auf die das angefochtene Urteil ergangen ist, ist nach der Niederschrift der Aussage des Zeugen R. deren Verlesung und Genehmigung und die Beeidigung des Zeugen beurkundet worden. Im Anschluß daran heißt es: „Der Bevollmächtigte der Beklagten stellte weitere Beweisangebote; die Beweisangebote wurden als verspätet abgelehnt. Ein Sühnever such blieb erfolglos. Die Parteien verhandelten streitig zur Sache“. Es muß hiernach schon zweifelhaft erscheinen, ob nach dem Sühnever such die Beweisangebote wiederholt worden sind, ob also nicht schon, weil dies nicht geschehen ist, nach §§ 295, 558 ZPO. die Beklagte gehindert ist, die Unterlassung weiterer Beweiserhebung zu rügen. Doch mag dies hier dahingestellt bleiben; keinesfalls kann zugegeben

werden, daß das Berufungsgericht durch die Zurückweisung der Beweisangebote gegen § 67 ArbGG. verstoßen habe. Nach § 67 Satz 2 konnte das Berufungsgericht neue Tatsachen und Beweismittel nur zulassen, wenn es nach „freier Ueberzeugung“ zu dem Ergebnis gelangte, daß das nachträgliche Vorbringen nicht auf einem Verschulden der Beklagten beruhte. Wenn es im vorliegenden Falle die weiteren Beweisangebote als verspätet zurückgewiesen hat, so beruht dies auf der Ausübung dieser ihm durch das Gesetz eingeräumten Befugnis. Die freie Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts, daß die Nachbringung der Beweisangebote nicht unverschuldet sei, könnte vom Reichsarbeitsgericht nur dann als fehlsam bezeichnet und zurückgewiesen werden, wenn aus den vorgebrachten Tatsachen erhellte, daß nicht von zutreffenden Erwägungen ausgegangen, sondern willkürlich verfahren worden sei (vgl. RAG. Bd. 9 S. 231). Dafür aber fehlt jeder Anhalt. Der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten hat nach seiner eigenen Darstellung die Beweisangebote in der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1934 an Hand eines soeben erhaltenen Informationschreibens gestellt. Die Streitpunkte waren schon im ersten Rechtszuge herausgearbeitet. Es handelte sich durchweg um Zeugen, die der Beklagten nahestanden. Mit Rücksicht darauf hat offenbar das Landesarbeitsgericht angenommen, daß bei ordnungsmäßiger Prozeßführung die neuen Zeugen mindestens schon in der Berufungsbegründung hätten benannt werden können. Darauf, ob die Beklagte vor dem Beweisstermin davon Kenntnis erlangt hatte, daß der Zeuge R. geladen war, kann es nicht ankommen. Auf den Zeugen R. hatten sich in der Berufungsinstanz beide Parteien berufen (vgl. Schriftf. der Beklagten vom 5. Februar 1934 Bl. 5 u. Schriftf. des Klägers vom 6. Februar 1934). Zuzugedenken mußte die Beklagte mit der Möglichkeit rechnen, daß R. vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts nach §§ 56, 58, 64 Abs. 3 ArbGG. zur Verhandlung geladen worden war. Eines besonderen Beweisbeschlusses bedurfte es dazu nach den Vorschriften des ArbGG. nicht.

Hiernach kann die Revision mit ihren Verfahrensrügen nicht durchbringen. Aber auch ihre sachlichen Angriffe sind nicht begründet.

1. Von den Beträgen, die das Landesarbeitsgericht dem Kläger zugesprochen hat, betrifft der erste Posten von 853,90 RM. die Provisionen für Juni 1933. Nach dem Vertrage vom 1. April

1933 standen dem Kläger für den Abschluß von je 100 l Betriebsstoff je 35 Pfg. an Provision zu. Die Beklagte hatte mit Schreiben vom 28. März 1933 den Vertrag gekündigt und einen von ihr unterschriebenen Vertragsentwurf beigelegt, wonach sie fortan nur 20 Pfg. für 100 l Betriebsstoff an Provisionen zahlen wollte. Nach dem alten Vertrage konnte jedoch die frühere Vereinbarung nur schriftlich gekündigt werden. Das Kündigungsschreiben war nicht unterzeichnet und deshalb hat der Kläger die Kündigung alsbald zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Bestimmungen der §§ 125, 126, 127 BGB. die Kündigung nicht für wirksam erachtet, weil die vertraglich vorgeschriebene Form nicht gewahrt worden war. Für unerheblich hat es angesehen, ob der Direktor der Mer Niederlassung der Beklagten bereits vorher, wie im Schriftsatz vom 5. Februar 1934 unter Beweis gestellt war, den Kläger darüber unterrichtet hatte, daß die Kündigung erfolgen werde. Ein Rechtsirrtum ist in den Ausführungen des Berufungsgerichts nicht zu erkennen. Die Annahme der Revision, der Kläger habe durch sein Verhalten, insbesondere durch die Fortsetzung seiner Tätigkeit nach Empfang des Kündigungsschreibens vom 28. März 1933 auf die Innehaltung der Formvorschrift verzichtet, ist vom Berufungsgericht mit einwandfreier Begründung zurückgewiesen worden. Der Kläger hat nach Empfang des Kündigungsschreibens nur unter den bisherigen Bedingungen seine Tätigkeit fortsetzen wollen und fortgesetzt und konnte mangels Wirksamkeit der Kündigung für Juni 1933 die bisherigen Provisionsätze beanspruchen. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Wirksamkeit der Kündigung auch an der Bestimmung des § 96 BRG. hätte scheitern müssen.

2. Hinsichtlich der Provisionsansprüche für die Monate Juli bis Oktober 1933 für die mit der Minera abgeschlossenen Geschäfte hatte die Beklagte geltend gemacht, diese seien nicht vom Kläger, sondern von ihren Vorstandsmitgliedern zustande gebracht. Demgegenüber hält das Berufungsgericht die gegenteilige Behauptung des Klägers durch den Inhalt der Verkaufsbestätigungen für widerlegt. Der Abschluß vom 26. Mai 1933 über 25 Kesselwagen (etwa 500 000 l Autobenzin) ist nur zum Teil ausgeführt, dagegen hinsichtlich 280 000 l am 24. Juni 1933 bei Tätigkeit des Abschlusses über weitere 800 000 l storniert worden. Die Beklagte macht geltend, das neue Geschäft sei ohne Zutun des Klägers

von der Vereinigung der Betriebsstoff-Firmen in Berlin mit der Minera abgeschlossen worden, diese Vereinigung habe ihr ein Quantum von 800 000 l zur Lieferung an die Minera zugewiesen. Demgegenüber stellt das Berufungsgericht fest, daß in der von der Beklagten am 24. Juni 1933 über dieses Geschäft aufgestellten Verkaufsbestätigung die Vereinigung nur als Vermittlerin genannt ist, und kommt aus diesem Grunde und auf Grund der Aussage des Zeugen R. zu dem Ergebnis, daß auch insoweit die Beklagte Vertragsgegnerin der Minera gewesen sei. Es legt weiter dar, daß nach der bisherigen Geschäftsverbindung zwischen der Beklagten und der Minera und der Tätigkeit des Klägers davon auszugehen sei, daß auch dieses Geschäft im Sinne der Verträge provisorisch verpflichtet gewesen sei.

Diese Annahmen beruhen im wesentlichen auf der Auslegung der Verträge und der allein dem Tatrichter zustehenden Würdigung der Urkunden und tatsächlichen Vorgänge. Ein Verstoß gegen sachlichrechtliche Auslegungsregeln ist nirgends erkennbar. Bei seiner Beweismwürdigung hat das Landesarbeitsgericht auch nicht den § 286 ZPO. verletzt. Wenn die Revision einwendet, es hätten insoweit weitere Beweise erhoben werden müssen, so genügt es, demgegenüber auf die oben erfolgte Zurückweisung der verfahrensrechtlichen Rügen zu verweisen.

Wenn das Berufungsgericht weiter der Ansicht ist, die Herausnahme der Minera aus den Firmen, für deren Belieferung Provision zu zahlen war, sei um daswillen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats (§ 96 BRG.) möglich gewesen, weil dadurch dem Kläger 80 % seiner gesamten Einnahmen entzogen worden wären und die Herausnahme fast der Auflösung des ganzen Anstellungsverhältnisses gleichgekommen sei, so ist auch dies eine im wesentlichen tatrichterliche, einwandfreie Würdigung des Inhalts des Vertrages und der tatsächlichen Verhältnisse, die in dem angefochtenen Urteil näher dargelegt sind. Es unterliegt keinem rechtlichen Bedenken, wenn das Berufungsgericht unter Würdigung zu dem Ergebnis gelangt ist, die der Beklagten in den Vertragsbedingungen vorbehaltene Berechtigung, einzelne Firmen des dem Kläger zugewiesenen Bezirks von der Bearbeitung durch ihn auszunehmen, habe nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die vom Kläger herbeigeführten Geschäftsbeziehungen zur Minera nicht dazu führen dürfen, seine Stellung so zu untergraben und ihn in seinen Bezügen so zu beschränken, wie es bei der Herausnahme der

Minera geschehen wäre. Die Auffassung des Berufungsgerichts, daß die Herausnahme der Minera, weil sie nur durch Kündigung des ganzen Angestelltenverhältnisses möglich gewesen wäre, die Zustimmung des Betriebsrates erfordert hätte, ist hiernach gleichfalls nicht zu beanstanden.

3. Aus den gleichen Erwägungen wie zu 2 müssen die Angriffe der Revision hinsichtlich der Provisionspflicht des mit der Minera am 6. September 1933 getätigten Abschlusses scheitern.

4. Auf einer möglichen und daher das Revisionsgericht bindenden Auslegung der Verträge beruht es auch, wenn das Berufungsgericht angenommen hat, hinsichtlich der Prämien sei nicht die Zeit der Auslieferung der einzelnen Abschlüsse maßgebend, sondern die Zeit der Vertragschlüsse.

5. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ausführungen des Berufungsgerichts zu den Inkassoprovisionen.

6. Endlich ist es auch nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht in Auslegung des Vertrages zu dem Ergebnis gekommen ist, daß dem Kläger auch von den vermittelten Spirituskäufen eine Provision zu zahlen war.

Anmerkung. Das Urteil gibt zu Erörterungen nur hinsichtlich seines prozessualen Inhalts Anlaß. Hier handelt es sich lediglich um die Rüge, daß Beweisanzträge der Beklagten zu Unrecht zurückgewiesen seien. Da die Beklagte zugleich Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte war und diese Beweisanzträge weder in der Berufungsbegründung noch in der ersten mündlichen Verhandlung, sondern erst in einem späteren Termin gestellt hatte, durfte das LAG. sie nur zulassen, wenn nach seiner freien Ueberzeugung die Verspätung nicht auf einem Verschulden der Beklagten beruhte. Mit der Begründung, daß es sich von der Schuldllosigkeit der Beklagten nicht überzeugt habe, hat das LAG. die Beweisanzträge zurückgewiesen. Bei dieser Sachlage hat das RAG. mit Recht angenommen, daß die Zurückweisung der Beweisanzträge nur dann eine Verfahrensverletzung enthalten würde, wenn ersichtlich wäre, daß das LAG. die ihm gesetzlich gewährte Ermessensfreiheit mißbraucht hätte, also willkürlich verfahren wäre. Das hätte aber nur angenommen werden können, wenn das LAG. seine Entscheidung ohne sachliche Prüfung der Verschuldensfrage getroffen hätte, was, wie das RAG. überzeugend darlegt, nach den Umständen des Falles nicht anzunehmen war. Abgesehen vom Fall des Ermessensmißbrauchs hätte die Zurückweisung der Beweisanzträge nur noch unter zwei Gesichtspunkten bemängelt werden können. Einmal dann, wenn die Entscheidung des LAG. erkennen ließ, daß es bei der Prüfung der Verschuldensfrage sein Ermessen unter Zugrundelegung einer irrigen Rechtsauffassung ausgeübt, z. B. den Begriff des Verschuldens im Sinne des § 67 ersichtlich falsch ausgelegt hätte; außerdem selbstverständlich auch dann, wenn es bei der Fest-

stellung der objektiven Voraussetzungen des § 67 einen Fehler gemacht, z. B. irrtümlich angenommen hätte, daß ein in Wirklichkeit schon früher gestellter Beweisanztrag erst in einer späteren Verhandlung gestellt sei. Aber auch nach diesen Richtungen können im vorliegenden Falle Rechtsverstöße nicht in Frage kommen.

Da sich hiernach schon ergab, daß die Rüge der unberechtigten Zurückweisung der Beweisanzträge der Beklagten nicht durchgreifen konnte, erübrigten sich die Ausführungen des RAG. darüber, daß in dem Urteilstatbestand die Beweisanzträge der Beklagten nicht erwähnt waren, um so mehr als, wie das RAG. selbst ausführte, das Verhandlungsprotokoll die Tatsache der Stellung und Zurückweisung der Beweisanzträge ergibt und diesem Umstand gegenüber nach § 314 Satz 2 ZPO. die Uebergehung der Beweisanzträge im Urteilstatbestand ihre Bedeutung verliert. Bedenklich erscheinen auch die Erwägungen des RAG., daß, weil sich an die Zurückweisung der Beweisanzträge zunächst ein Sühneversuch und daran eine weitere streitige Verhandlung angeschlossen, in der die Beklagte ihre Beweisanzträge nicht wiederholte, ein Verlust des Rechtes der Beklagten die Zurückweisung ihrer Beweisanzträge zu rügen gemäß § 295 ZPO. in Frage käme. Sinn des § 295 ist nur der, daß eine Partei einen Verfahrensmangel dann nicht mehr nachträglich soll rügen dürfen, wenn das Unterlassen früherer Rüge unter normalen Umständen darauf schließen läßt, daß sich die Partei mit dem, was geschehen ist, abfinden will. Unter diesem Gesichtspunkt hätte hier § 295, was auch seinem Wortlaut am besten entspricht, dann in Betracht kommen können, wenn die Verhandlung, in der die Beweisanzträge der Beklagten zurückgewiesen wurden, vertagt worden wäre und nunmehr die Beklagte im neuen Termin ihre Beweisanzträge nicht wiederholt hätte. Da es sich aber hier um eine einheitliche Verhandlung in einem Termin handelte, lag kein vernünftiger Anlaß für die Beklagte vor, den am Beginn des Termins in aller Form abgelehnten Beweisanztrag im weiteren Verlauf des Termins zu wiederholen. Auch in diesem Falle § 295 ZPO. anzuwenden, hieße dessen Vorschrift formalistisch überspannen und sie aus einer heilsamen Beschränkung von Parteivillkür in eine gefährliche Fußangel verwandeln.

Volkmar.

Nr. 21 (RAG)

1. Hat sich eine Krankenkasse bei der Einstellung eines hauptamtlichen Vertrauensarztes schriftlich verpflichtet, ihn für die seiner Dienstzeit vorangehenden 5 Jahre nachzuversichern, und hat sie dies auch zunächst getan, hat sie aber nachträglich dem Kläger gekündigt und von der Versicherungsanstalt erwirkt, daß jene den Arzt für die künftige Zeit als Pflichtmitglied löschte und der Krankenkasse die gestundeten Teilzahlungen für die Nachversicherung erließ, so hat die Krankenkasse unter diesen Umständen schuldhaft ihre Nachversicherungspflicht nicht erfüllt;

denn im Rahmen dieser Vertragspflicht lag es auch, den mit der Nachversicherung zugunsten des angestellten Arztes beabsichtigten und herbeigeführten Rechtszustand bestehen zu lassen und nicht nachträglich zu beeinträchtigen, ihm also nachträglich die Berechtigung zur freiwilligen Weiterversicherung unmöglich zu machen. Die Klägerin haftet daher nach § 276 BGB. auf Schadensersatz.

2. Wenn ein solcher angestellter Kassenarzt wie im vorliegenden Fall infolge einer gegen ihn gerichteten Kundgebung erregter Kassenmitglieder, vor der die Polizei ihn durch Inhaftnahme schützen mußte, seine Kassentätigkeit nicht mehr ausübt, so kann je nach den Umständen des Falles statt des § 616 BGB. bei dauernder oder längerer Zeit der Lahmlegung seiner Tätigkeit eine Unmöglichkeit im Sinne des § 323 BGB. vorliegen.
3. Der Inhalt eines Vertrages mit einem Vertrauensarzt einer Krankenkasse der AVO. muß schriftlich niedergelegt sein. Die „Bestimmungen für die Auswahl der Vertrauensärzte, für den Vertragsinhalt und für die Sicherung der Unabhängigkeit“, die vom Reichsversicherungsamt am 23. 12. 30/18. 7. 1932 erlassen sind und Schriftlichkeit des Vertrages vorschreiben, sind nicht nur Richtlinien, sondern bedeuten eine gesetzliche Anordnung der Schriftlichkeit, die unter §§ 125 Satz 5, 126 BGB. fällt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 6. Juni 1934 — RAG. 60/34 —.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Konstanz.

Die drei verklagten Krankenkassen stellten den Kläger vom 1. August 1931 ab als gemeinschaftlichen hauptamtlichen Vertrauensarzt an. Die Parteien legten die Bedingungen der Anstellung am 28. April 1932 in einem schriftlichen Vertrage nieder. Nach dessen § 2 bezog der Kläger das Gehalt der Besoldungsgruppe 2a Stufe 9 der Reichsbeamten. Während § 6 ihm bei Dienstreisen allgemein eine Entschädigung in Höhe der Sätze der Reichsbeamten seiner Besoldungsgruppe zusicherte, wurde vom Beginn des Dienstverhältnisses ab insofern davon abgewichen, als ihm ein Tagegeld schon für Reisen von drei bis sechs und nicht erst von mehr als sechs Stunden Dauer gezahlt wurde. Die Abweichung entsprach einer Vereinbarung, die nachträglich in die schriftliche Vertragsurkunde nicht besonders mit aufgenommen wurde. Nach § 8 trugen die Beklagten ferner die Kosten der Pflicht-

versicherung des Klägers bei der Badischen Versicherungsanstalt für Gemeinde- und Körperschaftsbeamte und verpflichteten sie sich, ihn für die seiner Dienstzeit vorangehenden 5 Jahre nachzuversichern. Die Beklagten kamen dieser Verpflichtung zunächst nach und zahlten von der auf 5 Jahre nachzubringenden Beitragssumme von 7007 RM. ein Viertel mit 1752 RM. an die Versicherungsanstalt, welche ihnen nachließ, die übrigen drei Viertel in drei jährlichen Teilbeträgen nachzuzahlen.

Auf Anordnung des für den Badischen Minister des Innern bestellten Kommissars des Reichs wurden im Frühjahr 1933 alle mit Vertrauensärzten der Krankenkassen geschlossenen Verträge auf ihre Übereinstimmung mit den für ihren Abschluß vom Reichsversicherungsamt getroffenen Bestimmungen vom 23. Dezember 1930 in der Fassung vom 18. Juli 1932 durch die Oberversicherungsämter geprüft und, da sich überall Anstände ergaben, sämtlich zum Zwecke der Neuregelung gekündigt. So kündigten die Beklagten den Vertrag mit dem Kläger auf Anweisung des Oberversicherungsamts am 11. Mai 1933 zu dem nächsten vertraglich zulässigen Termin, dem 30. September 1933. Das Oberversicherungsamt hatte in der Hauptsache die Höhe der Besoldung, dagegen nicht die Uebernahme der Nachversicherung beanstandet. Es ordnete ferner die Wiedereinziehung der vom Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1931 bis einschließlich März 1933 für Dienstreisen über 6 Stunden bezogenen, den Reichsbeamten nicht zustehenden Tagegelde im Gesamtbetrage von 639,90 RM. an.

Die dann zwischen den Parteien über die Neuregelung des Vertragsverhältnisses erzielte Einigung fand schließlich ihren Niederschlag in einem Vertragsentwurf, der dem Oberversicherungsamt zur Prüfung zugeht. Darin wurde das Gehalt des Klägers anstatt wie im gekündigten Vertrage nach der 9. nur nach der 5. Stufe der Besoldungsgruppe 2a bemessen, im übrigen mit für den Rechtsstreit unwesentlichen geringen Änderungen der gesamte Inhalt der alten Vertragsurkunde wörtlich übernommen und der Beginn für das neue Vertragsverhältnis auf den 1. Juni 1933 bestimmt. In ihrem Begleitschreiben vom 19. Juni 1933, dem sie die abschriftlichen Unterlagen des seinerzeit mit dem Kläger wegen der Tagegelde getroffenen Abkommens beifügten, baten die Beklagten, die Beanstandung der Zuvielzahlung von Tagegeldern mit Rücksicht darauf fallen zu lassen, daß sich der Kläger schon vom 1. Juni ab mit seiner niedrigeren Einstufung einverstanden

erklärt habe. Das Oberversicherungsamt erwiderte unter dem 5. Juli 1933, daß der neue Vertrag zu Beanstandungen keinen Anlaß gebe, und die Wiedereinziehung der Tagegelder der Entschließung des Ministers vorbehalten bleibe. Der Kläger erhielt nunmehr vom 1. Juni 1933 ab nur das herabgesetzte Gehalt mit monatlich 553 RM. Zu einer unterschriftlichen Vollziehung des zurückgesandten Vertragsentwurfs kam es nicht.

Am 21. Juli 1933 fand nämlich gegen den Kläger eine Kundgebung erregter Rassenmitglieder statt, vor denen die Polizei ihn durch Inhaftnahme schützen mußte. Seitdem hat er seine Rassen-tätigkeit nicht mehr ausgeübt und, wie die Beklagten unter Hinweis auf sein Schreiben vom 11. August 1933 an den Reichskommissar für die bapischen Krankenkassen behaupten, selbst die Unmöglichkeit einer weiteren Beschäftigung eingesehen und zugegeben. Es kam zu Verhandlungen mit ihm, die jedoch trotz Eingreifens des Ärztevereins zu keiner Einigung zwischen den Parteien führten. Sie scheiterten daran, daß der Kläger, der eine Kürzung des herabgesetzten Gehalts um 20 v. H. bis zu der am 31. Dezember 1933 in Aussicht genommenen Auflösung des Vertragsverhältnisses und Aufhebung der hauptamtlichen Vertrauensarztstelle hinnehmen und auch auf seine Rechte aus der Nachversicherung verzichten wollte, die Auszahlung des noch nicht getilgten Teiles der für die Nachversicherung geschuldeten Versicherungsbeiträge an sich selbst verlangte. Gleichwohl führten die Beklagten für die Zeit vom 1. August 1933 ab die Kürzung des Gehalts um monatlich 96,14 RM. aus. Ferner kündigten sie ihm unter dem 18. August 1933 zum 31. Dezember 1933 mit dem Zusatz, daß die Aufhebung der hauptamtlichen Vertrauensarztstelle lediglich aus Sparmaßnahmen erfolge und unter Würdigung seiner bisherigen nutzbringenden Tätigkeit, wobei sie ihm die Fortzahlung eines um 20 v. H. gekürzten Gehalts bis zum Jahresende zusicherten. Die Versicherungsanstalt benachrichtigten sie von der zum Jahresende eintretenden Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Bitte, ihnen weitere Zahlungen von Versicherungsbeiträgen zu erlassen und den auf die Nachversicherung schon gezahlten Teilbetrag zurückzuerstatten. Die Anstalt löschte den Kläger vom 1. Januar 1934 ab als Pflichtmitglied und kam den Beklagten insoweit entgegen, als sie ihnen schon im August 1933 die gestundeten drei Jahreszahlungen für die Nachversicherung erließ, lehnte jedoch die erbetene Rückerstattung ab. Nachdem der

Kläger im Oktober Klage erhoben hatte, stellten die Beklagten für die Zeit vom 1. November 1933 ab die Zahlung seines Gehalts ganz ein.

Mit der Klage hat er die Nachzahlung der für die Monate August, September, Oktober einbehaltenen, anfänglich auf rund 100 RM. monatlich angegebenen Gehaltsteile und die Weiterzahlung des ungekürzten Gehalts bis zum Jahresende sowie die Feststellung einer Schadenserzagsverpflichtung der Beklagten in Höhe der für die Nachversicherung nicht geleisteten Teilzahlungen von insgesamt 5255 RM. gefordert. Er hat sich dabei auf sein, wie er behauptet, mit dem 1. Juni 1933 in Kraft getretenes und durch das Verhalten der Beklagten anerkanntes neues Dienstverhältnis gestützt.

Die Beklagten haben eingewendet, das Vertragsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung vom 11. Mai 1933 mit dem 30. September 1933 erloschen. Vorher hätten sich die Parteien nur noch über die Herabsetzung des vertraglichen Gehalts des Klägers vom 1. Juni 1933 ab geeinigt; der vom Kläger behauptete, nicht vollzogene, neue Vertrag sei dagegen nicht zustande gekommen. Die zweite Kündigung vom 18. August 1933 sei irrtümlich geschehen, ebenso die dabei erfolgte Gehaltszusicherung bis Ende Dezember. Die Gehaltskürzung um 20 v. H. für die Zeit vom 1. August 1933 ab rechtfertige sich nach § 16 des alten Vertrages infolge des Verhaltens des Klägers, welches zur Kundgebung der Rassenmitglieder vom 21. Juli 1931 gegen ihn geführt habe. Der Vertrag, insbesondere die Nachversicherung, sei als sittenwidrig nichtig gewesen, weil sich der Kläger dadurch im Einvernehmen mit den früheren ungetreuen Machthabern der Beklagten übermäßige und ungerechte Vorteile verschafft habe.

Das Arbeitsgericht hat zunächst durch Teilurteil das auf Gehaltszahlung gerichtete Klagebegehren abgewiesen, dann durch Schlufurteil gemäß dem nachträglich geänderten Schadenserzagsantrage des Klägers die Beklagten als Gesamtschuldner verurteilt, an die Versicherungsanstalt noch den zur vollen Wiederherstellung der Wirkungen der Nachversicherung für die Zeit vom 1. August 1926 bis 31. Juli 1931 erforderlichen Betrag zu zahlen, und zugleich festgestellt, daß die Beklagten als Gesamtschuldner zur Erstattung des Schadens verpflichtet sind, den der Kläger durch den von den Beklagten mit der Versicherungsanstalt vereinbarten Erlass der für die fünfjährige Nachversicherung gestundeten Beiträge erleiden wird.

Der Kläger hat gegen das Teilverurteil Berufung eingelegt und seine Gehaltsansprüche nunmehr auf eine Nachzahlung von je 96,14 RM. für die Monate August, September, Oktober 1933 und eine Zahlung von je 553 RM. für die Monate November und Dezember 1933, insgesamt also auf 1394,42 RM. nebst 4 v. H. Zinsen von den einzelnen Fälligkeitstagen ab beziffert. Die Beklagten haben mit dem Ziele auf volle Klageabweisung das Schlußurteil mit der Berufung angefochten und gleichzeitig im Einverständnis des Klägers Widerklage auf Zahlung von 1096,76 RM., nämlich auf Rückerstattung der gekürzten Gehaltszahlung von 456,86 RM. für Oktober 1933 und der bis Ende März 1933 über die den Reichsbeamten zustehenden Reisekosten hinaus dem Kläger gewährten Tagegelder von zusammen 639,90 RM. erhoben.

Das Berufungsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben und die Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung von 1394,42 RM. nebst den erbetenen Zinsen verurteilt. Dagegen hat es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Widerklage abgewiesen.

Die Revision ist bezüglich des Schadensersatzanspruchs zurückgewiesen, und im übrigen ist das Urteil aufgehoben und die Sache an das UG. zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

1. Für den Schadensersatzanspruch des Klägers ist es ohne Bedeutung, ob der ursprüngliche Dienstvertrag zwischen den Parteien vom 1. Juni 1933 ab durch einen neuen abgelöst worden ist. Schon in dem mit Wirkung vom 1. Oktober 1931 ab geschlossenen alten Dienstvertrage vom 28. April 1932 haben sich die Beklagten verpflichtet, den Kläger, der Pflichtmitglied der auf dem Badischen Versicherungsgesetz für Gemeinde- und Körperschaftsbeamte vom 7. Mai 1929 in der Fassung vom 14. Juni 1932 (GuVBl. S. 73) beruhenden öffentlichen Versicherung erst vom Beginn seiner versicherungspflichtigen Tätigkeit bei den Beklagten ab geworden war, für die seiner Dienstzeit vorausgegangenen letzten fünf Jahre freiwillig nachzuversichern. Diese Vertragspflicht zur Nachversicherung war sofort zu erfüllen und ist von dem Beklagten sofort erfüllt worden. Im Rahmen ihrer Vertragspflicht lag es jedoch auch, den mit der Nachversicherung zugunsten des Klägers beabsichtigten und herbeigeführten Rechtszustand bestehen zu lassen und nicht nachträglich zu beeinträchtigen. Nach § 7 des Gesetzes hätte nun der bei seinem Ausscheiden aus dem versicherungspflichtigen

Dienste noch dienstfähige Kläger im Falle einer mindestens fünfjährigen Versicherungsdauer die Berechtigung erlangt, die Vorteile der Versicherung sich durch freiwillige Weiterversicherung zu erhalten. Die Erlangung dieser Berechtigung haben die Beklagten vertragswidrig dadurch verhindert, daß sie im August 1933 mit der Versicherungsanstalt ein Abkommen schlossen, nach welchem ihnen die gestundete Zahlung von drei Viertel der für die Nachversicherung erforderlichen Beitragsleistung erlassen worden ist. Die Erlassung kommt nämlich einer Rückerstattung der schon fällig gewesenen Summe gleich, und nach der Vorschrift des § 17 Nr. 1a scheidet bei Berechnung der Mitgliedszeit diejenige Zeit aus, für welche Beiträge zurückgezahlt worden sind. Hiernach hat der Kläger von dem fünfjährigen Zeitraum der Nachversicherung $3\frac{3}{4}$ Jahre verloren und deshalb auch unter Hinzurechnung der kurzen Zeit seiner von der Versicherungsanstalt bis zum 1. Januar 1934 berechneten Pflichtmitgliedschaft eine fünfjährige Mitgliedschaft nicht erfüllt und somit die Berechtigung zur freiwilligen Nachversicherung nicht erworben. Für diesen Nachteil sind ihm die Beklagten schadensersatzpflichtig, wenn sie schuldhaft gehandelt haben. Das Berufungsgericht hat ihr Verschulden nicht besonders festgestellt. Doch ergibt es sich aus den Umständen ohne weiteres. Die Beklagten mußten, als sie an die Versicherungsanstalt mit der Bitte herantraten, ihnen die gestundeten Beiträge zu erlassen, die Sach- und Rechtslage auf die naheliegende Möglichkeit einer Schädigung des versicherten Klägers hin prüfen und haben durch Unterlassung dieser Prüfung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht gelassen (§ 276 BGB.).

2. Die Klageansprüche, welche die von dem Beklagten in den Monaten August und September 1930 einbehaltenen Gehaltsbeträge von je 96,14 RM. betreffen, stammen zwar aus einer Zeit, in der nach Behauptung des Klägers ein neues Vertragsverhältnis der Parteien schon und ihr ursprüngliches nicht mehr gegolten haben soll. Auch bei ihnen spielt jedoch der Streit, ob der behauptete neue Dienstvertrag zustande gekommen ist und den alten vom 1. Juni 1933 ab abgelöst hat, keine Rolle. Denn der Kläger verlangt nur das durch den angeblichen neuen Vertrag herabgesetzte Gehalt und wehrt sich lediglich dagegen, daß ihm die Beklagte von diesem Gehalt noch einen weiteren Abzug von 20 v. H. gemacht hat. Ferner befindet sich die Vertragsbestimmung des § 16, aus der die Beklagten ein Recht zu diesem Abzug

herleiten, in der alten und in der neuen Vertragsurkunde, in die sie unverändert übernommen worden ist. Sie vermag den Abzug nicht zu rechtfertigen. § 16 läßt eine Herabsetzung der Dienstbezüge des Vertrauensarztes bis auf die Hälfte im Falle einer vorläufigen Dienstenthebung zu, wenn erhebliche Anstände gegen die Dienstausübung des Arztes vorliegen und bei einer weiteren Dienstausübung eine Schädigung der Kasse zu befürchten ist. Der Kläger ist jedoch weder des Dienstes enthoben noch sind Anstände gegen seine Dienstausübung festgestellt worden. Vielmehr soll die gegen ihn am 21. Juli 1933 zum Ausbruch gekommene Erregung von Kassenmitgliedern gerade auf eine besonders gewissenhafte und strenge Erfüllung seiner Dienstpflichten zurückzuführen sein.

Die Vorgänge des 21. Juli 1933 können aber in anderer Richtung eine vom Berufungsgericht nicht beachtete und auch von der Revision nicht hervorgekehrte rechtliche Bedeutung haben. War der mit den Vorgängen eingetretene Zustand nicht bloß vorübergehender Art, sondern wurde die ärztliche Tätigkeit des Klägers durch die Vorgänge, insbesondere durch eine allgemeine Weigerung der Kassenmitglieder, sich von ihm noch untersuchen zu lassen, wenn auch ohne sein Verschulden, für eine nicht nur verhältnismäßig unerhebliche Zeit, sondern dauernd oder doch für nicht absehbare oder längere Zeit lahmgelegt, so scheidet die vom Arbeitsgericht erfolgte Anwendung des § 616 BGB. aus und kommt die Anwendung des § 323 BGB. in Frage. Nach dieser Gesetzesbestimmung verliert der, dem die aus einem gegenseitigen Vertrage obliegende Leistung infolge eines von keinem Vertragsteil zu vertretenden Umstandes unmöglich wird, den Anspruch auf die Gegenleistung. Das Verhalten und Vorgehen der Beklagten gegenüber dem Kläger scheint nun gerade dadurch bestimmt worden zu sein, daß sie ihm das volle Gehalt weiterzahlen sollten, ohne noch die volle vertragliche Gegenleistung von ihm erlangen zu können. Eine Entscheidung ist zur Zeit noch nicht möglich, da der Tatrichter die hier erforderlichen tatsächlichen Feststellungen bisher nicht getroffen hat.

3. Umgekehrt scheint die Anwendung des § 323 BGB. für die weiteren auf Vertragserfüllung gerichteten Klageansprüche aus den Monaten Oktober, November, Dezember 1933 aus, wenn das am 11. Mai auf den 30. September 1933 gekündigte alte Vertragsverhältnis vom 1. Juni 1933 ab nicht durch ein neues ersetzt worden ist, das erst mit dem 31. Dezember 1933 geendigt hat.

Hier wird wesentlich, ob das vom Kläger behauptete neue Vertragsverhältnis, dessen schriftlich niedergelegte Bestimmungen die Parteien vom 1. Juni 1933 ab durch Zahlung und vorbehaltlose Annahme des darin herabgesetzten Gehalts tatsächlich angewendet haben, in Wirklichkeit gar nicht rechtswirksam zustande gekommen ist. Dies wenden die Beklagten ein, indem sie sich darauf berufen, daß die Parteien sich über einige Punkte des neuen Vertragsverhältnisses noch nicht geeinigt hatten, und ferner darauf, daß der schriftliche Vertragsentwurf nicht unterschrieben worden ist. Ob die offengebliebenen Punkte des Vertragsverhältnisses so wesentlich gewesen sind, daß sie dessen Entstehung gehindert haben, mag dahingestellt bleiben. Der zweite von dem Beklagten angeführte Grund schlägt auf jeden Fall durch. Das Berufungsgericht hat angenommen, daß die von den Parteien vorgesehene Niederschrift der Bedingungen des neuen Vertrages lediglich Beweiszwecken dienen sollte, und hat deshalb der Nichtvollziehung des Vertragsentwurfes keine das Zustandekommen des Vertrages hindernde Bedeutung beigemessen. Es hat dabei aber folgendes übersehen.

Die Verordnung des Reichspräsidenten vom 26. Juli 1930 über die Behebung finanzieller, wirtschaftlicher und sozialer Notstände (RGBl. I S. 311) hat im Vierten Abschnitt, zweiter Titel, Art. 1 Nr. 48, dem § 368 RVD. einen Absatz 2 zugefügt, der die Beziehungen zwischen Krankenkassen und Ärzten regelt. Nach dessen Nr. 2, Unterabsatz 5, die bei der auf Grund der Notverordnung vom 8. Dezember 1931 erfolgten Neufassung der §§ 368 bis 373 RVD. unverändert in den § 369 Abs. 4 übergegangen ist, erläßt das Reichsversicherungsamt „Bestimmungen für die Auswahl der Vertrauensärzte für den Vertragsinhalt und für die Sicherung der Unabhängigkeit“. Solche Bestimmungen sind ausweislich des Reichsanzeigers unter dem 23. Dezember 1930 ergangen und unter dem 18. Juli 1932 neu gefaßt worden (abgedr. in Heine mann, Kassenarztrecht, 2. Aufl. S. 197 ff., und 3. Aufl. S. 169 ff.). Ihr Abschnitt B betrifft die hauptamtlichen Vertrauensärzte und schreibt in seinem mit „Vertragsinhalt“ überschriebenen Unterabschnitt II im § 10 beider Fassungen vor, daß der Kassenvorstand mit dem gewählten Arzt einen schriftlichen Vertrag über die Anstellung als Vertrauensarzt zu schließen hat. Wörtlich genommen gehört freilich die Vertragsform nicht zum Vertragsinhalt, dessen Regelung dem Reichsversicherungsamt durch die

W.D. vom 26. Juli 1930 aufgetragen war; doch wird solche Auslegung der mit der Verordnung verfolgten Absicht nicht gerecht. Sie ging offensichtlich dahin, eine allgemeine Ordnung der Vertragsbeziehungen zwischen Krankenkassen und Vertrauensärzten durch Bestimmungen des Reichsversicherungsamts sicherzustellen. Diesem Zweck dient auch die Vorschrift der Schriftlichkeit des Anstellungsvertrages des Vertrauensarztes, welche etwaige Zweifel über den Inhalt der Vertragsbedingungen verhütet und die Nachprüfung ihrer Übereinstimmung mit den übrigen zur Regelung des Vertragsverhältnisses getroffenen Bestimmungen des Reichsversicherungsamts erleichtert. Da die Bestimmungen des Reichsversicherungsamts das Vertragsverhältnis gesetzlich regeln und nicht etwa nur Richtlinien für die Verwaltung enthalten, beruht die Anordnung der Schriftlichkeit auf Gesetz. Nach § 126 BGB. wird die gesetzliche Schriftform erst mit unterschriebener Vollziehung der Vertragsbedingungen erfüllt, und nach § 125 S. 1 BGB. ist deshalb der Vertrag der Parteien, dessen Bedingungen sie in einem unvollzogen gebliebenen Entwurf niedergelegt hatten, trotz ihrer Anwendung wegen Nichtbeachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Form nichtig. Die am 18. August zum 31. Dezember 1933 ausgesprochene und mit der Zusicherung der gekürzten Bezüge bis dahin verbundene Kündigung war somit ein Schlag ins Leere. Es ist auch nicht möglich, in ihr eine Zurücknahme der am 11. Mai fristgemäß zum 30. September 1933 erklärten Kündigung des ursprünglichen Vertragsverhältnisses zu finden, da sie ohne jeden erkennbaren Zusammenhang mit der Kündigung vom 11. Mai erfolgt ist. Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien hat daher mit dem 30. September 1933 sein Ende erreicht und das Berufungsgericht die Gehaltsansprüche des Klägers aus der Zeit nach dem 30. September 1933 zu Unrecht zugesprochen.

4. Umgekehrt hat es den Anspruch der Widerklage auf Rückzahlung des dem Kläger für Oktober noch gewährten gekürzten Gehalts von 456,86 RM. zu Unrecht abgewiesen. Er rechtfertigt sich, weil der Kläger durch Empfang des ihm für Oktober nicht mehr zustehenden Betrages nach § 812 BGB. ungerechtfertigt bereichert worden ist.

5. Aus demselben Gesichtspunkt ist endlich der zweite Widerklageanspruch auf Rückerstattung von Reisekosten begründet, die der Kläger bis Ende März 1932 in Höhe von insgesamt 639,90 Reichsmark über die den Reichsbeamten zustehenden Beträge hin-

aus gezahlt erhalten hat. Diese Reisekosten betreffen zwar die Zeit des unter Beobachtung der gesetzlichen Schriftform rechtswirksam abgeschlossenen und erst mit dem 30. September 1933 abgelaufenen Vertragsverhältnisses der Parteien, können aber ihre Rechtsgrundlage nicht in der Vertragsurkunde vom 28. April 1933 finden, die im § 6 dem Kläger nur die Reisekosten der Reichsbeamten seiner Besoldungsgruppe zugesichert hat. Der Kläger leitet ihre Berechtigung aus einer besonderen, nicht mit in die Vertragsurkunde aufgenommene Vereinbarung der Parteien her. Die Nebenabrede ist jedoch nichtig, weil sie der oben bereits erörterten, für die Vertragsbedingungen des hauptamtlichen Vertrauensarztes vorgeschriebenen gesetzlichen Schriftform ermangelt.

Das Gesamtergebnis der Revision ist somit folgendes: Hinsichtlich des Schadensersatzanspruches des Klägers ist das Rechtsmittel unbegründet. Im übrigen muß es Erfolg haben und zur Aufhebung des angefochtenen Urteils führen. Die Sache ist insoweit in vollem Umfange an das Berufungsgericht zurückverwiesen worden, da der Kläger, wenn sich seine noch nicht geklärten Gehaltsnachforderungen für August und September 1933 als begründet erweisen sollten, mit ihnen gegen die Ansprüche der Widerklage aufrechnen kann und sich deshalb die Höhe des von ihm endgültig zurückzuerstattenden Betrages zur Zeit noch nicht feststellen läßt.

Anmerkung. Die Entscheidung, die zum Abdruck in der amtl. Sammlung bestimmt ist, liefert einen sehr wertvollen Beitrag zur neueren Entwicklung des Kassenarztrechtes.

1. Allgemein arbeitsrechtlich von Bedeutung ist zunächst, daß die Entscheidung stillschweigend von der Angestelltenschaft des Vertrauensarztes der Kasse ausgeht. Dies ist in der Tat außer Zweifel. Man hat zwischen dem angestellten Vertrauensarzt und selbständigen Arztverträgen zu unterscheiden. Der angestellte Vertrauensarzt hat vertraglich diejenige persönliche Abhängigkeit gegenüber der Kasse, die nach allgemeinen Grundsätzen ein echtes abhängiges Arbeitsverhältnis im Sinn des Arbeitsrechtes begründet.

2. Die Vertragsklausel der Nachversicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft auf mehrere Jahre durch den Arbeitgeber findet hier eine erfreuliche, dem Geist und Zweck einer solchen Bestimmung Rechnung tragende Auslegung, in der das Reichsarbeitsgericht mit Recht sich weit über den äußeren Wortlaut erhebt und zur Nachversicherung auch die Pflicht rechnet, diesen Rechtszustand nicht nachträglich wieder zu beseitigen und dem Versicherten dadurch die sachgemäße Weiterversicherung illusorisch zu machen. Beizustimmen ist dem Urteil auch, wenn es aus der Verletzung dieser erweiterten Vertragspflicht eine Schadensersatzpflicht aus § 276 BGB. ableitet.

3. Durchaus zu begrüßen ist auch die Anwendung des § 125 Satz 1 BGB. auf den vorliegenden Fall, d. h. die Annahme einer gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform; denn die Bestimmung, welche die Schriftform vorschreibt und die innerhalb des Rahmens der gesetzlichen Ermächtigung des Reichsversicherungsamts ergangen ist — was das Urteil mit Recht hervorhebt —, hat die Rechtsnatur einer Rechtsverordnung, was von der Entscheidung zwar nicht hervorgehoben, aber der Sache nach gemeint ist.

Derfch.

Nr. 22 (RAG)

Ist einer Bauparckasse durch Urteil des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung der Geschäftsbetrieb untersagt und sind ihr in diesem Urteil alle Zahlungen mit Ausnahme von Steuern, öffentlichen Abgaben und Verwaltungskosten mit sofortiger Wirkung verboten worden, so wird von diesem Verbot auch die rückständige Provisionsforderung eines Angestellten der Bauparckasse erfaßt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. Juli 1934 — RAG. 74/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Jena.

Der Kläger ist als Vertrauensmann der Landesdirektion Ostmark für die Beklagte auf Grund des Schreibens der Landesdirektion vom 31. März 1931 und der ihm von der Beklagten zugestellten Ausweispapiere tätig geworden. Er war auf Provision gestellt. Durch Senatsurteil des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung vom 29. Juni 1932 ist der Beklagten gemäß §§ 89, 112 des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen und Bauparckassen vom 6. Juni 1931 (RGBl. S. 315) der Geschäftsbetrieb untersagt worden; insbesondere ist ihr aufgegeben worden, die bestehenden Bauparckasserverträge vereinfacht abzuwickeln, und sind ihr alle Arten von Zahlungen, ausgenommen Steuern, öffentliche Abgaben und Verwaltungskosten mit sofortiger Wirkung verboten worden.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Zahlung rückständiger Provisionsverträge in Höhe von 1640,50 RM., hilfsweise die Feststellung dieser Schuld. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt, das UG. aber hat die Klage völlig abgewiesen. Mit der Revision beantragt der Kläger die Berufung gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückzuweisen, hilfsweise seinem Feststellungsantrage zu entsprechen. Auf die Revision ist unter Zurückweisung der weitergehenden Revision

das Urteil des UG. aufgehoben worden, soweit der Feststellungsanspruch abgewiesen ist, ferner im Kostenpunkte. In diesem Umfange ist die Sache an das UG. zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterliegt keinem Bedenken.

Das Berufungsgericht ist der Meinung, daß durch das Zahlungsverbot des Reichsaufsichtsamts auch der Provisionsanspruch des Klägers betroffen wird. Hiergegen wendet sich die Revision zu Unrecht. Es kann dabei dahingestellt bleiben, ob das Revisionsgericht an die Auslegung gebunden wäre, die das Berufungsgericht dem Urteil des Reichsaufsichtsamts gegeben hat. Denn dieser Auslegung ist jedenfalls auch beizutreten. Das Zahlungsverbot hat den Zweck, die beabsichtigte Durchführung der Gesundung oder Liquidation nicht durch Anforderungen Versicherter oder Dritter gefährden zu lassen und die Befriedigung einzelner Gläubiger auf Kosten anderer zu verhindern. Ausgenommen müssen freilich die Zahlungen werden, die der Aufrechterhaltung des Betriebs dienen, weil ohne solche der beschränkte Betrieb nicht weitergehen und die Abwicklung nicht erfolgen kann. Hierzu gehören die rückständigen Provisionsforderungen des Klägers nicht. Nur diesen Sinn kann die im Urteil des Reichsaufsichtsamts unter Ziff. 4 zugelassene Ausnahme von dem Zahlungsverbot haben. Mit Recht ist die Klage daher, soweit alsbaldige Zahlung verlangt wird, abgewiesen worden.

Dagegen beschwert sich die Revision mit Recht über die Abweisung des Feststellungsbegehrens. Das Berufungsgericht ist deswegen zur Abweisung gelangt, weil es ein Feststellungsinteresse nicht für gegeben ansah. Dem kann nicht beigetreten werden. Der Anspruch war nicht nur deswegen, weil er noch nicht fällig sei, sondern überhaupt bestritten worden. Schon die tatsächliche Ungewißheit über die Rechtslage, die Unsicherheit künftiger Erfüllung, die sich aus diesem Bestreiten ergibt, die Gefahr, daß bei Aufhebung des Zahlungsverbots erst geklagt werden müßte und dann andere Gläubiger zuvorkommen könnten, daß die Beweisführung in späterer Zukunft erschwert sein könnte, begründet ein ausreichendes rechtliches Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung seines Anspruchs.

Es bedarf weiterer tatsächlicher Feststellungen darüber, ob und in welcher Höhe dem Kläger ein Provisionsanspruch zusteht. Das

Urteil war daher aufzuheben, soweit der Feststellungsanspruch abgewiesen worden ist, und die Sache insoweit zu erneuter Verhandlung an das Berufungsgericht zurückzuweisen.

Anmerkung. Während sehr häufig Verührungen des Arbeitsrechts mit der Sozialversicherung Anlaß zu Entscheidungen über gemeinsam beide Schwestergebiete betreffende Fragen ergeben (vgl. hierzu neuerdings Verf. Deutsches ArbR. 1934 S. 167), gehört eine solche Entscheidung im Verhältnis des Arbeitsrechts zur Privatversicherung zu den Seltenheiten. Hier handelt es sich nun um einen solchen Fall der letzteren Art.

Der Fall hat seine Grundlage in der gesetzlichen Regelung der Aufsicht über die Bauparckassen, insbesondere in den im Urteil erwähnten §§ 89, 112 des Versicherungsaufsichtsgesetzes. Nach § 112 dieses Gesetzes stehen Bauparckassen, die in dieser Vorschrift gesetzlich definiert sind, unter der Aufsicht des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung. Aus den Aufsichtsparagraphen über sonstige private Versicherungsunternehmungen ist dabei für die Bauparckassen u. a. der § 89 dieses Gesetzes für entsprechend anwendbar erklärt. § 89 a. a. O. gibt dem Reichsaufsichtsamt weitgehende Zuständigkeiten, die darin bestehen, alles Erforderliche anzuordnen zur Vermeidung des Konkurses. Es kann also danach insbesondere die Fortführung des Geschäftsbetriebes untersagen und, wie § 89 Abs. 1 Satz 2 ausdrücklich hervorhebt, „alle Arten Zahlungen anderweitig verbieten“. Im vorliegenden Fall hatte nun das Reichsaufsichtsamt die Fortführung des Geschäftsbetriebes untersagt und alle Arten von Zahlungen mit Ausnahme von Steuern, öffentlichen Abgaben und Verwaltungskosten verboten. In dem anhängigen Rechtsstreit wurde die Frage entscheidend, ob dieses Verbot sich auch auf die Zahlung rückständiger Provisionen an einen Angestellten bezieht. Das RUG legt im Urteil diese Anordnung des Reichsaufsichtsamts auf Grund der Gesamtheit der Umstände, insbesondere des Zweckes der Maßnahmen des § 89 aus und kommt auf Grund dessen zu dem Ergebnis, daß auch die Zahlung der Provision damit verboten sei.

Daß überhaupt die Anordnung des Reichsaufsichtsamts seitens des RUG in einem Urteil grundsätzlich ausgelegt werden konnte, ist ohne weiteres anzunehmen, obwohl die Anordnung des Reichsaufsichtsamts gemäß § 93 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der Form eines Senatsurteils ergangen ist. Denn bei Unklarheiten eines Urteils, und zwar auch wie hier, eines verwaltungsgerichtlichen Urteils, muß es den Gerichten in einem Nachprozeß gestattet sein, den Sinn des Urteils, das die Grundlage für die Entscheidung des Nachprozesses abgeben soll, zu ermitteln und auszulegen. Das bedeutet keine unzulässige Nachprüfung des Urteils. Wird doch das Urteil selbst als solches nicht angefochten. Ueber seine Richtigkeit oder Zweckmäßigkeit wäre allerdings eine Nachprüfung nicht möglich.

Bei dieser Sachlage hat das RUG mit Recht den Leistungsanspruch für unbegründet erklärt, aber das Feststellungsinteresse für die Feststellungsklage bejaht.

Nr. 23 (RUG)

Schreibt die Satzung einer Pensionskasse eines Arbeitgebers vor, daß einen Anspruch auf Ruhegehalt diejenigen Mitglieder haben, die „gegen ihren Willen und ohne eigenes Verschulden“ aus dem Dienst entlassen worden sind, und hat vertraglich der Arbeitgeber in solchem Fall eine Bescheinigung darüber zu erteilen, so entfällt der Anspruch auf die Bescheinigung nicht schon schlechthin, wenn ein Arbeitnehmer aus irgendeinem wichtigen Kündigungsgrund entlassen wird, sondern nur, wenn die Entlassung auch bei wichtigem Grund mit seinem Verschulden erfolgt ist.

Reichsarbeitsgericht

Urteil vom 21. März 1934 — RUG. 9/34 —

II Instanz: Landesarbeitsgericht Essen.

Der Kläger stand im Dienst der Beklagten und ist von ihr nach vorausgegangener Kündigung und Ablauf der gegebenen Kündigungsfrist entlassen worden. Er war Mitglied der Pensionskasse für Beamte Deutscher Privateisenbahnen (Körperschaft des öffentlichen Rechts). Nach § 16 Nr. 4 der Satzung dieser Kasse haben Anspruch auf Ruhegehalt unter bestimmten — unstreitig vom Kläger erfüllten — Voraussetzungen Mitglieder, die „gegen ihren Willen und ohne eigenes Verschulden“ aus dem Dienst entlassen worden sind. Die entlassende Eisenbahnverwaltung hat ihnen darüber eine Bescheinigung zu erteilen und kann dazu von dem Entlassenen im Klageweg angehalten werden. Die Beklagte bestreitet, daß die Entlassung des Klägers ohne sein Verschulden erfolgt sei, und will ihm deshalb lediglich sein unfreiwilliges, nicht aber auch sein unverschuldetes Ausscheiden bescheinigen. Der Kläger hat deshalb Klage erhoben und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm nach § 16 Nr. 4 der Satzung der Pensionskasse eine Bescheinigung auszustellen, daß er unfreiwillig und unverschuldet entlassen worden ist.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das LUG hat die Berufung zurückgewiesen. Im Termin zur mündlichen Verhandlung war der Kläger trotz ordnungsmäßiger Benachrichtigung nicht vertreten. Die Beklagte hat Erlaß des Versäumnisurteils beantragt. Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Beklagte stützt ihre Weigerung, dem Kläger die verlangte Bescheinigung auszustellen, auf folgende Vorgänge: Der Kläger war als Angehöriger einer freien Gewerkschaft Mitglied der Be-

etriebsvertretung der Beklagten. Auf Grund des Art. I Abs. 2 Satz 1 des Reichsgesetzes über Betriebsvertretungen usw. vom 4. April 1933 (RGBl. Teil I S. 161) in Verbindung mit der dazu ergangenen preussischen Durchf. v. vom 12. April 1933 hat der Regierungspräsident in Düsseldorf durch Verfügung vom 9. Mai 1933 das Ausscheiden des Klägers aus der Betriebsvertretung angeordnet. Die Beklagte meint, damit sei der Kläger förmlich und amtlich als in staats- und wirtschaftsfeindlichem Sinn eingestellt gekennzeichnet worden; sie habe daraus — schon zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens in ihrem Betrieb und im Hinblick auf das Reichsgesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 und die dazu erlassenen Durchführungsverordnungen — die Folgerung ziehen und den Kläger aus ihrem Betrieb entfernen müssen. Der Kläger habe sich das selbst zuzuschreiben und könne nicht behaupten, er sei ohne eigenes Verschulden entlassen worden. Uebrigens dürfe die Auslegung des § 16 Nr. 4 der Satzung nicht an dem Wortlaut „Verschulden“ haften. Zweck der Satzungsbestimmung sei, die Kassenmitglieder gegen willkürliche Beeinträchtigung ihrer Ruhegeldanwartschaft durch die Eisenbahnverwaltungen zu schützen. Das komme auch darin zum Ausdruck, daß die Eisenbahnverwaltung, die einen Ruhegeldanwärter willkürlich entlasse, der Pensionskasse das von dieser an den Entlassenen zu zahlende Ruhegeld erstatten müsse; ihr eine solche schwere wirtschaftliche Last aufzuerlegen, sei nur im Fall willkürlichen Handelns gerechtfertigt, nicht aber, wenn sie — wie die Beklagte im vorliegenden Fall gegenüber dem Kläger — zu ihrer Maßnahme triftige und zwingende Gründe gehabt habe. Die Satzung habe an Tatbestände von der Art des vorliegenden nicht denken können und habe den Eisenbahnverwaltungen in solchen Fällen die Möglichkeit ungehinderter Kündigung nicht einschränken wollen.

Der Kläger hat dem widersprochen. Die Fassung der in Rede stehenden Satzung sei insoweit klar und unzweideutig, als sie den Ruhegeldanspruch an die unverschuldete Entlassung knüpfe, für den Verlust der Anwartschaft also ein eigenes Verschulden des Arbeitnehmers erfordere. Von einem Verschulden des Klägers in bezug auf seine Entlassung könne aber nicht die Rede sein. Er habe lediglich seine Pflicht als gewähltes Mitglied der Betriebsvertretung getan, sich niemals staats- oder wirtschaftsfeindlich betätigt, sei auch von der Beklagten selbst wegen der ruhigen und sachlichen Art seiner Amtsausübung geschätzt gewesen und wieder-

holt, als er an Amtsniederlegung gedacht habe, gebeten worden, sich doch weiter zur Verfügung zu stellen, da die Beklagte geglaubt habe, auf diese Weise am besten der kommunistischen Gefahr begegnen zu können.

Das Berufungsgericht hat zugunsten der Beklagten unterstellt, daß die Kassenatzung den Anspruch auf die zur Erlangung des Ruhegelds erforderliche Bescheinigung schon dann ausschließen wolle, wenn die Eisenbahnverwaltung dem Arbeitnehmer nicht willkürlich, sondern aus einem wichtigen Grunde gekündigt habe, hat aber angenommen, daß im vorliegenden Fall ein wichtiger Grund zur Kündigung nicht gegeben gewesen sei. Wenn es sich für die Revision allein um die Nachprüfung dieser letzteren Annahme handelte, wäre das Reichsarbeitsgericht darauf beschränkt, zu untersuchen, ob das Berufungsgericht grundsätzlich zu strenge Anforderungen an die Wichtigkeit eines Kündigungsgrundes gestellt habe, und es wäre zweifelhaft, ob diese Nachprüfung zur Feststellung eines Rechtsirrtums des Landesarbeitsgerichts führen könnte. Tatsächlich kommt das Landesarbeitsgericht aber schon mit seiner Unterstellung, die Satzung wolle dem gekündigten Arbeitnehmer schon beim Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes den Anspruch auf die streitige Bescheinigung versagen, der Beklagten zu weit entgegen. Nach § 16 Nr. 4 ist die Bescheinigung zu erteilen, wenn der Arbeitnehmer gegen seinen Willen und ohne eigenes Verschulden entlassen worden ist; sie kann also nur dann verweigert werden, wenn die Entlassung auf einem Verschulden des Arbeitnehmers beruht. Entlassung des Arbeitnehmers infolge eigenen Verschuldens ist aber etwas durchaus anderes als die Entlassung aus wichtigem Grunde. Ein wichtiger Grund zur Kündigung kann gegeben sein, ohne daß dem Gekündigten ein Verschulden vorgeworfen werden kann, ja sogar dann, wenn der Grund nicht einmal in seiner Person, sondern in anderen Umständen, vielleicht sogar in der Person des kündigenden Arbeitgebers liegt. Daß auch die Satzung einen Unterschied zwischen einer Kündigung aus wichtigem Grund und einer vom Arbeitnehmer selbst verschuldeten Kündigung macht, ergibt sich unzweifelhaft daraus, daß sie im § 12 Nr. 2, im Gegensatz zum § 16 Nr. 4 und § 13, wo von Entlassung des Arbeitnehmers ohne eigenes Verschulden die Rede ist, von Kündigung aus wichtigem Grund spricht. Nach § 12 Nr. 2 kann Kassenmitgliedern, die der Angestelltenversicherungspflicht unterliegen, bis zur Voll-

endung der zehnjährigen Beitragszeit aus wichtigem Grund gekündigt und damit die Möglichkeit, Anwartschaft auf Ruhegeld durch Zurücklegung einer zehnjährigen Beitragszeit zu erwerben, entzogen werden. Der Rechtsnachteil, der durch eine Entlassung solchen Rassenmitgliedern erwächst, die diese Anwartschaft schon erworben haben, ist erheblich größer. Es hat daher einen guten Sinn, für sie den Kündigungsschutz zu verstärken. Das hat die Satzung in der Weise getan, daß sie — abgesehen von dem Fall, daß der Versicherte aus freien Stücken aus dem Dienst ausscheidet (wobei ihm das Recht der freiwilligen Weiterversicherung oder der Anspruch auf Rückerstattung gewisser Beitragsteile verbleibt), — den Verlust der erworbenen Anwartschaft nur dann eintreten läßt, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden entlassen wird. Diese letztere Voraussetzung ist enger, als wenn, wie im Fall des § 12 Nr. 2, schon ein wichtiger Grund für die Kündigung genügt. Wenn die Satzung, wie gezeigt, sich des Unterschieds zwischen einer vom Arbeitnehmer selbst verschuldeten Entlassung und einer Kündigung aus wichtigem Grund bewußt ist, muß auch angenommen werden, daß es ihrem Willen entsprach, den Eisenbahnverwaltungen die Pflicht zur Erstattung der von der Pensionskasse zu zahlenden Ruhegehälter selbst dann aufzuerlegen, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung vorlag, sofern nur nicht der Bekündigte seine Entlassung durch eigenes Verschulden herbeigeführt hatte.

Im vorliegenden Fall kann die Beklagte als Kündigungsgrund lediglich anführen, daß der Kläger früher einer freien Gewerkschaft angehört und sich im Sinne ihrer Bestrebungen betätigt hat und daß er auf Grund jener Mitgliedschaft in die Betriebsvertretung gewählt worden ist. Daß er durch die Art der Betätigung seiner freigewerkschaftlichen Einstellung oder durch die Art seiner Amtsführung als Betriebsvertretungsmitglied gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hätte, kann die Beklagte selbst nicht behaupten; im Gegenteil hat sie den Vortrag des Klägers, sie habe seine Zugehörigkeit zur Betriebsvertretung ausdrücklich gewünscht und die Art seiner Amtsführung habe durchaus ihren Beifall gefunden, unbestritten gelassen. Daß der Kläger nach der nationalen Erhebung deren Bestrebungen irgendwie entgegengearbeitet hätte, hat die Beklagte nicht behaupten können. Dann aber kann keine Rede davon sein, daß der Kläger seine Entlassung selbst verschuldet hätte. Die Frage des Ver-

schulden kann regelmäßig nur nach dem Zeitpunkt beurteilt werden, in dem das angeblich schuldhafte Verhalten stattgefunden hat, und schuldhaftes Verhalten setzt immer voraus, daß der Handelnde sich zu seinem Verhalten nicht für berechtigt halten durfte. Nun beruhte die Zugehörigkeit des Klägers zur freien Gewerkschaft und seine Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung zwar auf seinem freien Entschluß. Beides geschah aber doch in Ausübung gesetzlich, zum Teil sogar verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte (BetrRG. §§ 84 Abs. 1 Nr. 1, 95; RB. Art. 118, 159, 165), wobei er gerade gegen Kündigungen, sei es überhaupt, sei es gegen Kündigungen aus Anlaß jener seiner Betätigung gesetzlich besonders geschützt war. Wenn nachträglich durch das Berufsbeamtengesetz vom 7. April 1933 und die im Anschluß daran erlassenen gesetzlichen Bestimmungen diese frühere Betätigung zu einem Kündigungsgrund gemacht worden sein sollte, so kann doch unter keinen Umständen gesagt werden, die daraufhin ausgesprochene Kündigung sei vom Kläger verschuldet. Von einem Verschulden des Klägers kann nicht deshalb die Rede sein, weil durch das Reichsgesetz vom 4. April 1933 jene Betätigung zum Grund für eine behördliche Entfernung des Klägers aus seinem Betriebsvertretungsamt gemacht worden ist, ebensowenig aber auch deshalb, weil die zum Durchbruch gelangte neue Staats- und Wirtschaftsauffassung im Gegensatz zu der vom Kläger bisher erlaubterweise vertretenen steht.

Die Beklagte kann auch damit nicht gehört werden, daß die Satzung an einen Tatbestand, wie er hier zur Kündigung des Klägers geführt hat, nicht habe denken können, und daß sie andernfalls eine andere Fassung des § 16 Nr. 4 gewählt hätte. Die Erfahrung lehrt, daß kein Gesetzgeber alle Gestaltungen des Lebens, die er rechtlich zu regeln wünscht, vorhersehen kann. Er beschränkt sich deshalb regelmäßig auf die Festlegung bestimmter Richtlinien, nach denen die streitigen Fälle beurteilt werden sollen. Eine solche Richtlinie ist im vorliegenden Fall damit aufgestellt, daß, abgesehen von freiwilligem Ausscheiden, nur verschuldete Entlassung eine erworbene Anwartschaft auf Ruhegeld beseitigen soll. Damit ist eine klare Grenze gezogen, nach der alle Kündigungsfälle geschieden werden sollen. Ob die besondere Gestaltung eines einzelnen Kündigungsfalles schon bei Erlass der Satzung vorausgesehen werden konnte, ist gleichgültig. Diese Satzung hat jedenfalls ein für allemal bestimmt, daß nur im Fall eigenen

Verschuldens des Angestellten die Eisenbahnverwaltungen sollen kündigen dürfen, ohne sich die Pflicht zur Erstattung der von der Pensionsklasse zu zahlenden Ruhegelder aufzubürden.

Ein gesetzlicher Zwang zur Entlassung des Klägers, etwa auf Grund des Reichsgesetzes vom 4. April 1933 und der dazu ergangenen Durchführungsverordnungen, bestand für die Beklagte nicht, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat. Es kann also dahingestellt bleiben, wie in diesem Fall zu entscheiden wäre.

Danach erweist sich die Revision als unbegründet, und es war wie geschehen zu erkennen.

Anmerkung. Der Entscheidung ist beizutreten. Sie legt nicht nur in überzeugender Weise die oben erwähnte Vertragsklausel nach Sinn und Zweck aus und läßt damit auch ohne besondere Erwähnung des § 157 BGB. doch dessen Grundgedanken lebendig werden. Sie ist auch gleichzeitig eine gut orientierende Zusammenfassung des Standpunktes des RAG. über die subjektiven und objektiven Elemente beim Begriff des wichtigen Entlassungsgrundes. Es ist dem RAG. beizustimmen, wenn es sehr klar hervorhebt, daß die Entlassung des Arbeitnehmers „infolge eigenen Verschuldens“ etwas durchaus anderes als die Entlassung aus wichtigem Grund“ ist. Es entspricht der geltenden Rechtsprechung, wenn die Gründe darauf hinweisen, daß ein wichtiger Grund zur Kündigung gegeben sein kann, ohne daß dem gekündigten ein Verschulden vorgeworfen werden kann, ja sogar dann, wenn der Grund nicht einmal in seiner Person, sondern in anderen Umständen, vielleicht sogar in der Person des kündigenden Arbeitgebers liegt (vgl. RAG. ArbRSamml. Bd. 2 S. 27, Bd. 6 S. 612, Bd. 10 S. 464). In derselben Richtung bewegt sich auch die Entscheidung des Spruchsenats für Arbeitslosenversicherung beim Reichsversicherungsamt vom 20. 2. 31 (RABl. 1931 IV S. 284), die den Begriff des wichtigen Grundes für die Sperrvorschrift des § 93 ABAVG. auszulegen hatte. Unverschuldete Krankheit wird in jener Entscheidung ausdrücklich nicht unter den wichtigen Grund im Sinn dieser Vorschrift gerechnet. Auch dort wird also ausdrücklich beim wichtigen Grund eine Zweiteilung in Gründe, die verschuldet, und in solche, die nach bürgerlichem Recht schuldlos eintreten können, vorgenommen.

Im übrigen sei auf die nicht unzweifelhafte Frage, inwieweit es gerechtfertigt ist, Gründe, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers eintreten, als objektive wichtige Entlassungsgründe anzuerkennen, und inwieweit auch die subjektive Seite eine Rolle spielen kann, in diesem Zusammenhang nicht näher eingegangen, aber immerhin auf die Zweifelhaftheit hingewiesen und im einzelnen insoweit auf die Anmerkungen von Hueck, ArbRSamml. Bd. 4 — RAG. — S. 281 u. 387 und die dort erwähnte Rechtsprechung Bezug genommen.

Derfch.

Nr. 24 (RAG)

Ausführungen über die allgemeine Frage der Rückwirkung behördlicher Anordnungen an Hand einer rückwirkend ausgesprochenen Ernennung von Betriebsvertretungsmitgliedern alten Rechts.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. April 1934 — RAG. 27/1934 —

I. Instanz: Landesarbeitsgericht Dortmund.

Der Kläger war seit 15. September 1932 bei dem Beklagten als Kellner tätig. Mit Schreiben vom 3. September 1933 wurde ihm am 4. September 1933 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt. Eine Betriebsvertretung hatte nicht bestanden. Durch Verfügung des Regierungspräsidenten vom 1. September 1933 war der Kläger gemäß Art. I § 1 Satz 2 des Gesetzes über Betriebsvertretungen vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161) zum Mitglied der Betriebsvertretung ernannt worden, mit Wirkung vom 21. August 1933. Diese Anordnung war am 4. September zur Post gegeben, aber erst am 6. September 1933 den Beteiligten zugegangen. — Der Kläger nimmt den Kündigungsschutz des § 96 BNG. für sich in Anspruch und verlangt mit der Klage die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und Zahlung des Gehalts für die Zeit vom 18. September bis zum 31. Oktober 1933.

Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht führt aus:

Nachdem durch Gesetz vom 4. April 1933 über Betriebsvertretungen usw. (RGBl. I S. 161) die Reichsregierung Bestimmungen über die Ernennung von Betriebsvertretungsmitgliedern getroffen und die oberste Landesbehörde für zuständig erklärt habe, könne die Befugnis anderer Organe, hier der NSBD., nicht anerkannt und durch sie vollzogenen Ernennungen Wirksamkeit nicht beigemessen werden. Aus einer Anordnung der NSBD. vom August 1933 könne daher eine Berechtigung des Klägers nicht hergeleitet werden.

Diesen Ausführungen ist lediglich zuzustimmen.

In Betracht konnte daher nur eine Ernennung durch die zuständige Landesbehörde, hier den Regierungspräsidenten, kommen. Daß auch in Fällen, in denen bisher eine Betriebsvertretung gefehlt hat, die Ernennung einer solchen durch die Landesbehörde

zulässig ist, hat das Reichsarbeitsgericht schon in seinem Urteil vom 21. März 1934 RUG. 322/33 angenommen und eingehend begründet. Das Berufungsgericht geht daher zutreffend davon aus, daß der Regierungspräsident an sich zur Ernennung des Klägers berufen war.

Das Berufungsgericht ist aber weiter der Meinung, daß die Anordnungen des Regierungspräsidenten, solange sie nicht verlautbart worden war, noch nicht erlassen war und daher erst seit der Zustellung an die Beteiligten besteht, also seit dem 6. September 1933. Auch hierin liegt kein Rechtsirrtum.

Den Schutz des § 96 BRG. würde der Kläger also nur genießen, wenn die Anordnung des Regierungspräsidenten rückwirkende Kraft hätte und schon für die Zeit der Kündigung, also am 4. September, wirksam wäre. Denn für die Frage, ob eine Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung erforderlich war, ist die Rechtslage entscheidend, die für den Zeitpunkt galt, in welcher die Kündigung ausgesprochen wurde (vgl. Entsch. d. RUG. Bd. 3 S. 35¹⁾, Bd. 10 S. 70²⁾). Ein Erwerb der Mitgliedschaft der Betriebsvertretung für spätere Zeit ist unbeachtlich (Entsch. d. RUG. 33/29 vom 12. Juni 1929³⁾). Mit Recht aber hat das Berufungsgericht auch eine Rückwirkung der Anordnung verneint.

Das Berufungsgericht hatte dazu nachzuprüfen, ob die Behörde bei ihrer Anordnung, der sie selbst rückwirkende Kraft hat beilegen wollen, die Grenzen der ihr übertragenen Befugnisse innegehalten hat. Mit zutreffenden Gründen ist das verneint worden. Eine Ermächtigung, die Anordnungen mit rückwirkender Kraft zu erlassen, ist nicht zu vermuten, weil im allgemeinen vermieden wird, durch Rückwirkung in bereits entstandene Rechtsverhältnisse einzugreifen und dadurch die Rechtssicherheit zu erschüttern. Die rückwirkende Kraft von Gesetzen und Verwaltungsanordnungen bildet daher eine Ausnahme, die zweifelsfrei angeordnet sein muß. Im Gesetz vom 4. April 1933 RWBl. I S. 161 ist die Ermächtigung, Anordnungen mit rückwirkender Kraft zu erlassen, nicht ausdrücklich ausgesprochen worden. Der Zweck des Gesetzes gebietet so weitgehende Eingriffe nicht, da im Falle des Bedürfnisses seit Erlaß des Gesetzes eine Ernennung unschwer alsbald erfolgen

¹⁾ ArbRSamml. Bd. 4 S. 317.

²⁾ ArbRSamml. Bd. 14 S. 56.

³⁾ ArbRSamml. Bd. 6 S. 227.

konnte und kein Umstand dagegen spricht, daß kurze Zeiten fehlender Vertretung nicht eher zu verwinden waren als die Erschütterung bestehender Rechtsverhältnisse. Daher ist auch nicht anzunehmen, daß das Gesetz stillschweigend die Landesbehörde hat ermächtigen wollen, ihren für die Zeit nach Erlaß des Gesetzes notwendig werdenden Anordnungen rückwirkende Kraft beizulegen. Anders liegt es bei den Maßnahmen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes getroffen worden sind (vgl. § 5 das.). Bei ihnen fehlte die Möglichkeit gesetzmäßiger Erledigung, auf sie mußte erst nachträglich das Gesetz für anwendbar erklärt werden. Daher ist aus den Bestimmungen hierüber kein Rückschluß zulässig.

Der Kläger war also für die Zeit der Kündigung noch nicht Mitglied der Betriebsvertretung, § 96 BRG. findet keine Anwendung und der Gültigkeit der Kündigung steht nichts entgegen.

Anmerkung. Das Urteil betrifft zwar einen Fall, der als solcher nicht mehr vorkommen kann, da er die Anwendung des aufgehobenen Gesetzes vom 4. April 1933 über Betriebsvertretungen betrifft. Aber das Urteil enthält in diesem Rahmen allgemeine grundsätzliche Ausführungen über das Inkrafttreten behördlicher Anordnungen und insbesondere über die Frage ihrer etwaigen rückwirkenden Kraft, die auch trotz der Aufhebung des Gesetzes vom 4. April 1933 in ähnlich gelagerten Fällen des jetzigen Rechtes Bedeutung gewinnen können; denn eine gewisse Ähnlichkeit weist z. B. der Fall auf, daß nach § 9 Abs. 2 ArbG. Vertrauensmänner von dem Treuhänder der Arbeit berufen werden. In gewissem Umfang entsteht auch eine Parallele wenigstens über die Frage, ob behördliche Anordnungen rückwirkend erlassen werden können im Rahmen des Schwerbeschädigtengesetzes, wenn die Hauptfürsorgestelle rückwirkend ihre Genehmigung zur Kündigung eines Schwerbeschädigten durch den Unternehmer erteilt.

Es sind drei Punkte, die sich aus den Ausführungen des Urteils unter diesen Gesichtspunkten der allgemeineren Bedeutung besonders abheben:

1. Mit Recht führt das Urteil aus, daß eine behördliche Anordnung, solange sie nicht verlautbart worden ist, noch nicht als erlassen gelten kann und daher erst seit der Zustellung an die Beteiligten besteht. (Vgl. z. B. Fleiner, Institutionen des Verwaltungsrechts 8. Aufl. S. 191). Verfügungen, die, mögen sie auch bereits unterschrieben sein, noch im inneren Geschäftsbetrieb der anordnenden Behörde laufen und noch nicht in die Außenwelt getreten sind, haben noch die Bedeutung von Entwürfen.

2. Grundsätzlich geht auch das Urteil mit Recht davon aus, daß es an sich möglich ist, behördliche Anordnungen mit rückwirkender Kraft zu erlassen. Jedoch läßt sich das Urteil nicht näher darüber aus, in welchen Fällen eine solche rückwirkende Anordnung zulässig ist. Es weist nur daraufhin, daß es im allgemeinen vermieden werde, durch Rück-

wirkung in bereits entstandene Rechtsverhältnisse einzugreifen, und daß die rückwirkende Kraft von Gesetzen und Verwaltungsanordnungen daher eine Ausnahme bildet, die zweifelhaft angeordnet sein muß. Für Gesetze und Verordnungen ist dieser Standpunkt ohne weiteres zu teilen. Dagegen erscheint es nicht unzweifelhaft, ob nicht für Verwaltungsanordnungen unter gewissen Voraussetzungen die Rückwirkung überhaupt für unzulässig, nicht nur für unzumutbar zu erachten ist. So ist es insbesondere herrschende Meinung in der Verwaltungsrechtswissenschaft, daß ein Verwaltungsakt — und eine solche Anordnung stellt sich als Verwaltungsakt dar — durch einen neuen Verwaltungsakt mit rückwirkender Kraft dann nicht aufgehoben werden kann, wenn durch den ersten Verwaltungsakt inzwischen Rechte Dritter begründet sind, die durch die rückwirkende Aufhebung beeinträchtigt würden (vgl. Walter Felsinef Verwaltungsrecht 3. Aufl. S. 280). Gleiche oder doch ähnliche Probleme ergeben sich nach dem UG., wenn die Frage aufgeworfen wird, ob ein Vertrauensmann nach § 9 Abs. 2 rückwirkend vom Treuhänder berufen werden kann, was wohl zu bejahen ist, ferner bei der Frage, ob durch Betriebsordnung oder Tarifordnung rückwirkend Bestimmungen aufgestellt werden können, die in laufende Arbeitsverträge eingreifen (zu den letzteren Fragen s. Näheres Dersch, Komm. zum UG. S. 194, 212, Mansfeld UG. Komm. S. 346, 379).

3. Die Stellung des Urteils, daß der Kündigungsschutz sich nach dem Zeitpunkt beurteile, in dem die Kündigung ausgesprochen wurde, entspricht der ständigen Rechtsprechung des RAG. und auch der überwiegenden Meinung im Schrifttum. Die Auffassung kann aber trotzdem nicht unwidersprochen bleiben, besonders da sie gegenüber dem Kündigungsschutz der Vertrauensleute nach § 14 UG. zu Ergebnissen führt, die diesen Kündigungsschutz in weitem Umfang illusorisch machen. Es erscheint vielmehr angebracht, eine Kündigung gegenüber einem Vertrauensmann auch nicht nur dann für unzulässig zu erachten, wenn sie während der Ausübung des Amtes ausgesprochen wird und nach Ablauf des Amtes wirkt, sondern auch wenn sie zwar vor Eintritt des Amtes ausgesprochen, aber während des Laufes des Amtes wirksam wird. (Näheres hierzu Dersch, Komm. z. UG. § 14 S. 108).

Dersch.

Nr. 25 (RAG)

Auslegung eines abhängigen Arztvertrags mit einer Gemeinde: Vereinbarung einer Pension mit dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf verstößt dabei an sich weder gegen die guten Sitten noch gegen Treu und Glauben, wenn nicht besondere Umstände einen dieser besonderen Tatbestände ergeben.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 13. Juni 1934. — RAG. 71/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Stettin.

Der Kläger stand auf Privatdienstvertrag im Dienst der Beklagten als leitender Krankenhausarzt und ist am 15. Januar 1931 wegen Erreichung der Altersgrenze ausgeschieden. Er verlangt mit der Klage Ruhegeld auf Grund eines Gemeindebeschlusses vom 15./24. Februar 1921 und eines durch Schreiben vom 22. Juli 1930 ihm mitgeteilten Magistratsbeschlusses vom 16. Juli 1930. Vor dem Arbeitsgericht hat er Ruhegeld für die Monate Juli und November 1931 zu dem Teilbetrag von je 500 RM., insgesamt also 1000 RM. gefordert. Das ArbGer. hat ihm 500 RM. für den Monat Juli zugesprochen, den Anspruch auf Ruhegeld für November 1931 aber abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Er hat vor dem UG. seinen Klagenanspruch erweitert, indem er den Monatsbetrag des Ruhegelds auf 501,40 RM. errechnete und sofortige Zahlung der auf die Monate Oktober 1933 bis Februar 1934 rückständigen Beträge von insgesamt 2507,30 RM. mit Zinsen sowie Zahlung der auf die kommenden Monate März bis September 1934 entfallenden Raten je am Ersten dieser Monate verlangte. Das UG. hat die Berufung zurückgewiesen. Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Der 1863 geborene Kläger ist im Jahre 1895 in den Dienst der Stadt eingetreten unter der Bedingung beiderseitiger halbjährlicher Kündigung, ohne jegliche Antwertschaft auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung und ohne jegliches Liquidationsrecht, sein Recht auf Ausübung von Privatpraxis war stark eingeschränkt. Das blieb im wesentlichen so bis 1920/21. 1901 hatte ein Magistratsbeschuß es abgelehnt, den beiden Chefarzten Antwertschaft auf Ruhegeld einzuräumen. 1907 wurde ein Gemeindebeschuß, betreffend die Gewährung von Alters- und Hinter-

bliebenenversorgung nichtbeamteter Personen im Dienst der Stadt, erlassen, der für die städtischen Angestellten unter bestimmten Voraussetzungen ein Ruhegeld vorsah, aber am Schluß ausdrücklich besagte:

Ein Rechtsanspruch auf Ruhegeld stehend niemandem zu Auch wenn die genannten Bezüge bereits festgesetzt sind, können sie durch Gemeindebeschluß für die Zukunft jederzeit ganz oder teilweise entzogen werden.

Nach 1 Abs. 2 sollte überdies der Gemeindebeschluß auf „Ärzte, z. B. ärztliche Direktoren des Krankenhauses . . .“ keine Anwendung finden.

Im Jahr 1920 wurden Verhandlungen über eine Neugestaltung der Anstellungsverhältnisse der beiden Chefarzte des Krankenhauses eingeleitet. Beide Ärzte wünschten angemessene Erhöhung des Gehalts, Pensionsberechtigung und erweitertes Liquidationsrecht. Ein Magistratsbeschluß vom 21. Januar 1921 wollte ihnen im ersten und dritten Punkt entgegenkommen, lehnte aber den von der Deputation für das Gesundheitswesen gestellten Antrag auf Gewährung der Pensionsberechtigung an den Kläger ab. Der Kläger wandte sich mit einem Schreiben vom 31. Januar 1921 an die Stadtverwaltung. Der Magistratsbeamtenauschuß, die Stettiner Ärzteschaft, vertreten durch ihren Ausschuß, setzten sich für seine Forderungen ein mit dem Erfolg, daß der Magistrat am 15. Februar 1921 unter Abänderung seines Beschlusses vom 21. Januar 1921 beschloß — abgesehen von der hier nicht weiter interessierenden Neuregelung des Gehalts und der Einräumung eines gewissen Liquidationsrechts —, daß § 1 Abs. 2 des Gemeindebeschlusses von 1907 für die Person des Klägers aufgehoben und für ihn die gleichen Bestimmungen über Ruhegehalt und Hinterbliebenenversicherung gelten sollten, wie für alle anderen Dauerangestellten der Stadt. Mit Beschluß vom 24. Februar 1921 traten die Stadtverordneten dem bei. Auszugsweise Abschrift beider Beschlüsse wurde dem Kläger übersandt.

Am 16. Juli 1930 erging mit Rücksicht auf das für den 31. März 1931 vorgesehene Ausscheiden des Klägers aus dem städtischen Dienst der Magistratsbeschluß, daß dem Kläger

„auf Grund des Gemeindebeschlusses vom 15./24. Februar 1921 ein Ruhegeld von 733,25 RM. monatlich vom 1. April 1931 ab bewilligt“ werde.

Der Beschluß wurde dem Kläger mit Schreiben vom 22. Juli 1931 mitgeteilt, wobei ihm sowohl eine auszugsweise Abschrift des Gemeindebeschlusses vom 15./24. Februar 1921 als auch ein Abdruck des Gemeindebeschlusses von 1907, betr. die Gewährung von Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter Personen im Dienst der Stadt, übersandt wurde.

Der Kläger, der dann schon am 15. Januar 1931 auschied, da er zu diesem Zeitpunkt eine anderweite bezahlte Beschäftigung gefunden hatte, willigte zunächst in das Ruhen seiner Ruhegeldbezüge ein, verlangte aber im Frühjahr 1933, nach dem Verlust jener Beschäftigung, Zahlung des ihm zugesagten Ruhegelds. Die Beklagte hielt ihn zunächst hin und erklärte ihm schließlich mit Schreiben vom 6. September 1933, ein Rechtsanspruch auf Ruhegeld stehe ihm nicht zu, sie wolle ihm Versorgung erst dann gewähren, wenn sein Vermögen aufgezehrt sein werde.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Kläger zwar bei den dem Beschluß vom 15./24. Februar 1921 vorausgegangenen Verhandlungen danach gestrebt habe, neben der lebenslänglichen Anstellung auch einen Rechtsanspruch auf Ruhegeld zu erreichen, daß ihm das aber nicht gelungen sei, daß er vielmehr in bezug auf Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung nur den anderen Angestellten der Stadt gleichgestellt worden sei, denen nach den Schlußbestimmungen des Gemeindebeschlusses von 1907 bis zur etwaigen Festsetzung der Bezüge ausdrücklich jeder Rechtsanspruch versagt war. Das ergebe sich klar und deutlich aus dem Beschluß vom 15. Februar 1921. Die Revision meint, diese Auslegung habe in unzulässiger Weise am Wortlaut und berücksichtige nicht, was der Kläger gemäß den Schriftsätzen vom 19. Januar und 12. Februar 1934 über die Entstehung des Beschlusses vom 15. Februar 1921 vorgetragen habe, und wie danach bei Berücksichtigung von Treu und Glauben der Kläger diesen Beschluß habe auffassen dürfen (Verstoß gegen §§ 133, 157 BGB., §§ 286, 139 ZPO.).

Die Rüge ist unbegründet.

Uebergangen ist der Inhalt der klägerischen Schriftsätze vom 19. Januar und 12. Februar 1934 nicht, denn beide sind als vorgetragen im Tatbestand des angefochtenen Urteils ausdrücklich erwähnt. Das Berufungsgericht hat ihren Inhalt auch insofern ausdrücklich erörtert, als es erwogen hat, der Kläger habe, von verschiedenen Seiten unterstützt, einen Rechtsanspruch auf Ruhe-

geld erreichen wollen, die Stadtverwaltung habe aber zunächst überhaupt ablehnen wollen, dem Kläger auch nur Aussicht auf Ruhegeld zu eröffnen, und sei ihm schließlich mit dem Beschluß vom 15. Februar 1921 nur soweit entgegengekommen, daß sie die Ausnahmebestimmung in § 1 Abs. 2 des Ortsgesetzes von 1907 für seine Person aufgehoben und ihn den andern Angestellten in bezug auf den dabei ausdrücklich erwähnten Gemeindebeschluß von 1907 gleichgestellt habe. Damit ist der von der Stadtverwaltung mit ihrem Beschluß vom 15./24. Februar 1921 verbundene Wille ohne Rechtsirrtum festgestellt. Eine andere Auslegung ist unmöglich, der Beschluß ist in diesem Punkt völlig eindeutig und klar. Das Berufungsgericht hat aber darüber hinaus auch noch ausdrücklich festgestellt, daß der Kläger den ihm mitgeteilten Beschluß vom 15./24. Februar 1921 auch richtig so verstanden hat, wie er gemeint war, und daß er sich damit begnügt hat, nicht schon damals einen Rechtsanspruch auf Ruhegeld erworben zu haben.

Die Revision hat hierzu bemängelt, es sei nicht festgestellt, daß dem Kläger zugleich mit der Mitteilung des Gemeindebeschlusses vom 15./24. Februar 1921 auch ein Abdruck des Gemeindebeschlusses von 1907 übersandt worden sei oder daß der Kläger sonst den Inhalt dieses Gemeindebeschlusses, namentlich dessen Schlußbestimmungen über den Ausschluß eines Rechtsanspruchs und die Widerruflichkeit bewilligter Ruhegelder, gekannt habe. Gehe man aber davon aus, daß beides nicht der Fall gewesen sei, so könne nicht angenommen werden, daß der Kläger, der bei den vorangegangenen Verhandlungen besonders einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt erstrebt habe, redliches Verhalten der Beklagten vorausgesetzt, den Beschluß vom 15./24. Februar 1921 in dem vom Berufungsgericht festgestellten Sinn habe verstehen müssen. Das Landesarbeitsgericht mute ihm damit zu, daß er bei Erhalt jener Mitteilung argwöhnisch gegen etwaige Zweideutigkeit oder Hinterlist hätte spitzfindig untersuchen müssen, ob nicht etwa aus dem nicht weiter erläuterten Hinweis auf den Gemeindebeschluß von 1907 herausgelesen werden könne, daß ihm ein Rechtsanspruch auf Ruhegehalt doch nicht zustehen solle. Es hätte ja auch gar keinen Sinn gehabt, lange über die Einbeziehung des Klägers in den Gemeindebeschluß von 1907 zu verhandeln, wenn ihm damit ohnehin kein Rechtsanspruch zugebilligt worden wäre.

Diese Einwendungen können nicht durchschlagen. Das Landes-

arbeitsgericht hat ausdrücklich festgestellt, daß die Beklagte dem Verlangen des Klägers nach Ruhegehaltsberechtigung nur insoweit entgegengekommen wollte, daß es den Gemeindebeschluß von 1907 auf ihn ausdehnte. Diese Feststellung wird ohne weiteres durch den Wortlaut des Gemeindebeschlusses vom 15./24. Februar 1921 getragen, aber auch durch die vorangegangenen Geschehnisse bestätigt. Das Landesarbeitsgericht hat aber weiter ausdrücklich festgestellt, daß der Kläger sich mit diesem Teilerfolg seines Strebens begnügt hat. Darin liegt die Feststellung, daß er aus der ihm gewordenen Mitteilung erkannt hat, wie der Beschluß gemeint war. Das ist eine rein tatsächliche Feststellung, deren Richtigkeit von der Revision hingenommen werden muß, da irgendeine Rechtsverletzung, auf der sie beruhen könnte, nicht ersichtlich ist. Ob dem Kläger schon 1921 ein Abdruck des Gemeindebeschlusses von 1907 mitgeteilt worden ist, ist hierfür völlig gleichgültig. Auch wenn es nicht geschehen war, konnte das Landesarbeitsgericht feststellen, daß der Kläger erkannt hat, welche Bewandnis es damit hatte, daß der Beschluß vom Februar 1921 auf den Gemeindebeschluß von 1907 Bezug nahm. Die Erwägungen der Revision könnten höchstens dann Beachtung beanspruchen, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hätte, der Kläger habe den Sinn des Beschlusses vom Februar 1921 zwar nicht erkannt, hätte ihn aber bei genügender Sorgfalt erkennen müssen. Aber auch dann könnte der Revision nicht gefolgt werden. Der Kläger wußte, daß der Magistrat zunächst die Gewährung jeglicher Anwartschaft auf Ruhegeld abgelehnt hatte. Wenn er nun einen Beschluß mitgeteilt erhielt, daß für ihn die gleichen Bestimmungen wie nach dem Gemeindebeschluß von 1907 für die andern Dauerangestellten der Stadt gelten sollten, so bedeutet es keine unstatthafte Zumutung, daß er sich über den Inhalt dieser Bestimmungen unterrichtete, die ihm in seiner Stellung offenbar ohne weiteres zugänglich waren oder auf Verlangen anstandslos zugänglich gemacht worden wären. Angesichts des dem Kläger deutlich erkennbar gewordenen Widerstrebens im Magistrat hätte nicht entfernt irgendwelche Hinterhältigkeit darin gelegen, wenn die Verwaltung der Beklagten den schließlich gefaßten Beschluß einfach so, wie er gefaßt war, dem Kläger mitteilte, ohne ihn noch ausdrücklich darauf hinzuweisen, daß auch die anderen Dauerangestellten der Stadt, denen er nunmehr gleichgestellt worden war, keinen Rechtsanspruch auf Ruhegeld hätten. Diese Gleich-

stellung war auch keineswegs — wie die Revision meint — völlig bedeutungslos für den Kläger, so wenig wie der Gemeindebeschluss von 1907 für alle anderen Dauerangestellten der Stadt bedeutungslos war. Die unter den Gemeindebeschluss fallenden Angestellten hatten danach eine begründete Anwartschaft, von der sie erwarten durften, daß sie ihnen nicht ohne triftige Gründe entzogen werden würde. Zudem hat das Berufungsgericht ohne Rechtsverstoß angenommen, daß der Kläger darauf vertraut habe, die Stadtverwaltung werde aus Dankbarkeit für seine der Stadt geleisteten langjährigen und wertvollen Dienste die im Gemeindebeschluss von 1907 enthaltenen Vorbehalte niemals gegen ihn anwenden. Beachtlich ist übrigens auch, daß der Kläger in seinem Schreiben vom 31. Januar 1921 zwar auch die Forderung auf Ruhegehaltsberechtigung erhob, aber doch schließlich das Hauptgewicht auf feste unkündbare Anstellung und ein gewisses Liquidationsrecht legte, weiter auch, daß nach seiner eigenen Behauptung damals seine Vermögensverhältnisse günstig waren und er stets seine Tätigkeit um ihrer selbst willen liebte, ohne nach geldlichen Erfolgen zu streben.

Damit erweist sich die Annahme des Landesarbeitsgerichts als völlig unbedenklich, daß der Kläger aus dem Gemeindebeschluss von 1921 keinen Rechtsanspruch auf Ruhegeld erlangt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat nun, insoweit zugunsten des Klägers, angenommen, durch die Mitteilung des Magistratsbeschlusses vom 16. Juli 1930 habe der Kläger allerdings einen Rechtsanspruch auf Ruhegeld erlangt. Rechtliche Bedenken hiergegen sind nicht zu erheben. Rechtlich einwandfrei ist aber auch die Annahme des Berufungsgerichts, der Magistratsbeschluss habe dem Kläger keinen endgültigen und vorbehaltlosen Anspruch eingeräumt, vielmehr sei dabei der Beklagten das Recht des Widerrufs, wie es in § 13 Abs. 1 des Gemeindebeschlusses von 1907 festgelegt gewesen sei, gewahrt worden. Sowohl der — seinem Wortlaut nach oben mitgeteilte — Beschluss des Magistrats vom 16. Juli 1930 als auch die ihm beigegebene Begründung, wie schließlich auch das Schreiben des Oberbürgermeisters vom 22. Juli 1930, mit dem dem Kläger Mitteilung von dem Beschluss gemacht worden ist, nahmen sämtlich ausdrücklich auf den Gemeindebeschluss vom 15./24. Februar 1921 Bezug, der in seiner hier entscheidenden Nr. 4 überdies dem Kläger am 22. Juli 1930 in Abschrift übersandt worden ist.

Bei verkehrsblicher Aufmerksamkeit war danach ein Mißverständnis des Klägers dahin, daß ihm vorbehaltlos Ruhegeld zugesichert sein sollte, nicht möglich. Die Revision meint, der Kläger habe gleichwohl das annehmen dürfen, weil ihm 1921 als damals vermögendem Mann Ruhegeld zugesichert worden sei, obgleich schon damals die Stadtverwaltung im allgemeinen den Grundsatz befolgt habe, überhaupt kein Ruhegeld an ausgeschiedene Angestellte zu gewähren, die Einkommen aus Arbeit oder ausreichendes Vermögen hatten. Warum der Kläger diese Schlussfolgerung hätte ziehen sollen, ist nicht recht verständlich. Keinesfalls war sie so zwingend, daß demgegenüber die Auslegung, die das Berufungsgericht dem Schreiben vom 22. Juli 1930 gegeben hat, unmöglich wäre.

War sonach dem Kläger das Ruhegeld nur mit dem Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs (§ 3 Abs. 4 des Gemeindebeschlusses von 1907) zugesichert, so erlosch sein Anspruch mit der Erklärung vom 6. September 1933, in der das Berufungsgericht — ohne Rechtsirrtum und unbeanstandet von der Revision — einen Widerruf der Zusage erblickt hat. Der Kläger hat für diesen Fall schon in den Vorinstanzen geltend gemacht und dann auch im Revisionsverfahren betont, der Widerruf sei nichtig, weil er gegen die guten Sitten und gegen Treu und Glauben verstoße. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben könnte aber nur dann in Betracht kommen, wenn etwa bei einer Treu und Glauben beachtenden Auslegung der Zusage vom 22. Juli 1930 angenommen werden müßte, der dort ausgesprochene Vorbehalt des Widerrufs solle für eine Lage der Verhältnisse nicht gelten, wie sie am 6. September 1933 bestand, wo der um die Beklagte hochverdiente Kläger in hohem Alter im Fall des Widerrufs auf den gänzlichen Verbrauch seines kleinen Vermögens angewiesen war. Davon kann jedoch keine Rede sein. Die Verdienste des Klägers um die Stadt wurden von dieser schon im Jahr 1920 anerkannt; trotzdem kam man damals seinen Wünschen nach Ruhegeldberechtigung nur soweit entgegen, daß man ihn den anderen Angestellten gleichstellte, die zwar Aussicht, aber keinen Rechtsanspruch auf Ruhegeld hatten und denen auch ein schon festgesetztes Ruhegeld „jederzeit ganz oder teilweise wieder entzogen“ werden konnte. Auch einen Sittenverstoß hat das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum verneint, indem es darauf hingewiesen hat, die Beklagte zahle wegen ihrer schlechten Finanzlage grundsätzlich kein Ruhegeld an Angestellte mit Ar-

beitseinkommen oder ausreichendem Vermögen und sei es im Fall des Klägers lediglich diesem Grundsatz gefolgt.

Daß der Kläger in dem Widerrufsschreiben ausdrücklich darauf hingewiesen worden ist, er möge zunächst sein Vermögen aufzehren und sich dann wieder an die Beklagte wenden, mußte — das ist der Revision zuzugeben — nach den besonderen Umständen des Falls — ob beabsichtigt oder nicht — verletzend auf den Kläger wirken. Damit wurde aber der Widerruf nicht etwa nichtig. Denn auch der einfache Widerruf ohne irgendwelchen Zusatz jener Art mußte der Natur der Sache nach die Wirkung haben, daß der Kläger, dem anderweites Einkommen nicht zur Verfügung stand, für seinen Lebensunterhalt auf den Verbrauch seines Vermögens angewiesen war. Ihn hiervor zu bewahren, hatte die Beklagte keine Rechtspflicht, so wenig wie sie ihren anderen ehemaligen Angestellten gegenüber, denen sie, weil sie eigenes Vermögen hatten, kein Ruhegeld gewährte, eine solche Rechtspflicht hatte. Daß sie für den Kläger keine Ausnahme machte, stellt, wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend bemerkt hat, noch keinen Verstoß gegen die guten Sitten dar, der den ausgesprochenen Widerruf rechtswirksam machen könnte.

Danach war, wie geschehen, zu entscheiden.

Anmerkung. Es liegt ein Vertrag vor, kraft dessen ein Arzt bei einer Gemeinde angestellt war. Daß er in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stand, bildet den unbestrittenen Ausgangspunkt. Vgl. über ähnliche Fälle abhängiger Arztverträge die Urteile des RAG. ArbN.-Samml. Bd. 15 S. 528 u. 550.

Die Entscheidung bringt tatsächliche Auslegungen des Inhaltes des Arztvertrages an Hand längerer Verhandlungen um dessen Gestaltung. Rechtlich interessiert besonders der in dem Ruhegehaltsversprechen enthaltene Vorbehalt des Widerrufs. Er ist in dieser Form Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Die Gültigkeit des Widerrufs war von dem Kläger aus zwei Gesichtspunkten bekämpft worden, einmal mit der Begründung, er verstoße gegen die guten Sitten und ferner mit der Behauptung, er verstoße gegen Treu und Glauben. Beides wird vom RAG. an Hand der Lage des Falles für die gegebene Sachlage mit Gründen verneint, die überzeugen. Vgl. zu der Frage auch RAG. ArbN.-Samml. Bd. 21 S. 3 und Anmerkung von Hueck dort S. 6.

Dersch.

Nr. 26 (RAG)

Auslegung einer privatrechtlichen Abfindungsrente und ihr Verhältnis zu einer aus früherer öffentlich-rechtlicher Beamtenstellung bezogenen Pension.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 13. Juni 1934. — RAG. 61/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Halle.

Der Kläger ist, nachdem er sich ein Ruhegehalt als Postbeamter verdient hatte, in die Dienste der Beklagten als Verwaltungsdirektor getreten. Aus diesem Dienst ist er mit Ablauf des Jahres 1921 auf Grund eines Abkommens vom 19. Mai 1921 ausgeschieden, das in § 2 lautete:

„Als Abfindung wird ihm (dem Kläger) jährlich eine Summe von 22000 M. für die Zeit seines Lebens gewährt.“

Unter gegebenen Umständen ist die Abfindungssumme auf die Höhe der ihm (dem Kläger) gegenwärtig zustehenden gesetzlichen Pension zu bringen.“

Zur Auslegung dieser Bestimmung vereinbarten die Parteien am 20. Juni 1922, daß unter „gesetzlicher Pension“ das jeweilige Ruhegehalt eines im Mai 1921 in den Ruhestand getretenen Verwaltungsdirektors zu verstehen sei und daß die Erhöhung der Abfindungsrente dann eintreten solle, wenn die Postpension des Klägers ohne sein Verschulden gekürzt werden würde. Die Abfindungsrente ist in einem Vorprozeß rechtskräftig auf 4800 RM. jährlich aufgewertet worden. Auf Grund des Beamtenrechtsänderungsgesetzes (BRÄndG.) vom 30. Juni 1933 und der hierdurch geschaffenen neuen Fassung des § 59 RBG. zahlt die Reichspost, die bis dahin dem Kläger monatlich 111,68 RM. Pension gezahlt hatte, seit dem 1. Juli 1933 dem Kläger keine Pension mehr. Der Kläger glaubt daraufhin auf Grund der Abkommen von 1921 und 1922 seit dem 1. Juli 1933 das volle derzeitige Ruhegehalt eines Verwaltungsdirektors von der Beklagten fordern zu können, und meint, die Beklagte hätte ihm danach am 1. Juli 1933 anstatt der gezahlten 967,50 RM. 1668,46 RM., d. h. 700,96 RM. mehr, zahlen müssen. Er hat mit der Klage diesen Unterschiedsbetrag mit 5 v. H. Zinsen seit dem 1. Juli 1933 gefordert. Das Arbeitsgericht hat die Klage völlig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat, unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung des Klägers, die Beklagte verurteilt, 335,04 RM., nämlich den Gesamtbetrag der für die Monate Juli, August, September 1933 dem Kläger einbehaltenen Postpension, mit 4 v. H. Zinsen seit dem 1. Oktober 1933, zu zahlen. Gegen dieses Urteil haben beide Teile Revision eingelegt. Die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen worden, desgl. diejenige des Klägers mit Ausnahme des Zinspunktes.

Aus den Gründen:

I. Revision des Klägers.

Der Kläger stützt seinen Anspruch, nach dem Wegfall der Postpension Erhöhung der Abfindungsrente nicht bloß um den ihm vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Betrag der weggefallenen Postpension, sondern auf die volle Höhe des derzeitigen Ruhegehalts eines Verwaltungsdirektors zu erhalten, auf die Worte des Abkommens von 1921/1922:

„Unter gegebenen Umständen ist die Abfindungssumme auf die Höhe der gesetzlichen Pension begründet.“

Das Berufungsgericht hat diese Vertragsbestimmung dahin ausgelegt, daß im Fall einer Kürzung der Postpension die Abfindungsrente um den gekürzten Betrag erhöht werden sollte, nicht aber über den Betrag der Pension eines Verwaltungsdirektors hinaus. Diese Auslegung ist nicht möglich und ohne Verletzung eines Rechtsatzes, insbesondere einer allgemeinen Auslegungsregel getroffen. Wenn die Revision des Klägers sich an die Worte „auf die Höhe“ klammert, so steht ihr § 133 BGB. entgegen, der eine buchstäbliche Auslegung verbietet und eine fittgemäße fordert. Daß der Wortlaut der Vereinbarung „auf die Höhe“ eindeutig und deshalb einer Auslegung überhaupt entzogen wäre, läßt sich keineswegs sagen. Auch der Einwand der Revision, bei der vom Berufungsgericht getroffenen Auslegung könne der Fall, daß der Kläger Erhöhung der Abfindungsrente auf den vollen Betrag des Ruhegehalts eines Verwaltungsdirektors erreiche, überhaupt niemals eintreten, kann nicht durchschlagen. Ob diese Annahme des Klägers richtig ist, braucht nicht erörtert zu werden; jedenfalls würde auch diese Auswirkung die vom Berufungsgericht angenommene Auslegung nicht unmöglich machen. In der Hauptsache ist demnach die Revision unbegründet.

Stattzugeben ist ihr dagegen, soweit sie den Anfangstermin der Zinsentscheidung des Berufungsgerichts bemängelt. Der Kläger hat von der Beklagten am 1. Juli 1932 auf das dritte Kalendervierteljahr 967,50 RM. erhalten und hätte nach der Annahme des Berufungsgerichts an diesem Tage 335,04 RM. mehr erhalten müssen. Wenn dieser vom Berufungsgericht dem Kläger zugesprochene Unterschiedsbetrag ihm rechtlich zustand, geriet die Beklagte auch schon mit dem 1. Juli 1933 in Verzug, der Lauf der Verzugszinsen beginnt also am 1. Juli 1933.

Das Berufungsgericht hat den Zinsanspruch des Klägers weiter insofern gekürzt, als es nur auf 4 v. H. statt der geforderten 5 v. H. erkannt hat. Darin ist kein Rechtsirrtum ersichtlich, die Revision des Klägers ist insofern begründet.

II. Revision der Beklagten.

Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe § 134 BGB. verletzt, indem es das Abkommen der Parteien dahin ausgelegt habe, daß jeder auf Gesetz beruhende Wegfall der Postpension durch eine Erhöhung der Abfindungsrente ausgeglichen werden solle. Das Beamtenrechtsänderungsgesetz habe das sog. Doppelverdienertum beseitigen wollen; dieser Zweck des Gesetzes werde bei der vom Landesarbeitsrecht angenommenen Auslegung vereitelt. Dem kann nicht beigetreten werden. Wenn nach dem Wegfall der Postpension der Kläger erhöhte Zahlungen von der Beklagten erhält, liegt ein „Doppelverdienen“ so lange nicht vor, als die Erhöhung nicht über den Betrag desjenigen Ruhegehalts hinausgeht, das der Kläger auf Grund seiner Tätigkeit bei der Beklagten zu beanspruchen gehabt hätte. Auf diesen Höchstbetrag hat aber das Landesarbeitsgericht die Ansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten begrenzt. Wenn diese Zahlungen unter Umständen über den Betrag der Abfindungsrente hinausgehen, so beruht das darauf, daß die Abfindungsrente eben seinerzeit mit Rücksicht auf die damals dem Kläger zustehende Postpension niedriger festgesetzt worden ist, als sein Ruhegehalt aus seiner Tätigkeit bei der Beklagten betragen hätte.

Die Beklagte macht weiter geltend, das Landesarbeitsgericht hätte prüfen müssen, um welchen Betrag die Parteien die Abfindungsrente von 22000 M. seinerzeit erhöht hätten, wenn sie gewußt hätten, daß die Postpension eines Tages nicht mehr gezahlt werde. Der Einwand ist abwegig. Wenn seinerzeit die Abfindungsrente mit Rücksicht auf die Postpension niedrig gehalten und für den Fall einer Kürzung der Postpension ihre Erhöhung um den Kürzungsbetrag vereinbart worden ist, so kann es nicht, wie die Beklagte meint, darauf ankommen, wie hoch im Jahre 1921 die Postpension des Klägers war und auf welchen Reichsmarkbetrag sie etwa demnächst hätte aufgewertet werden müssen. Der Kläger sollte eben dauernd so gestellt sein, wie er bei dem gleichzeitigen Bezug der Abfindungsrente und der Postpension stehen würde, nur mit der — zur Zeit nicht in Betracht kommenden — oberen Begrenzung, daß er niemals mehr als das

gesetzliche Ruhegehalt eines städtischen Verwaltungsdirektors erhalten sollte.

Darnach war wie geschehen zu erkennen.

Anmerkung. Dem Urteil ist in beiden Punkten, die den Kern der Gründe ausmachen, beizutreten.

1. Die Auslegung des fraglichen Abkommens geht in erforderlicher Einfühlung in die ganze Sachlage vom starren Wortlaut ab und erforscht den wahren Sinn nach dem Grundsatz des § 133 BGB., zu dem sie ein treffliches Beispiel liefert.

2. Auch die Verneinung des § 134 BGB. ist überzeugend aus dem Verhältnis der beiden in Frage stehenden Renten (Abfindungsrente und Postpension) zueinander begründet.

Dersch.

Nr. 27 (RAG)

Revolutionäre Akte und die durch sie geschaffene Lage können schon allein dadurch, daß sie sich tatsächlich durchsetzen und von der Allgemeinheit hingenommen werden, Rechtswirksamkeit gewinnen, und es kann erst recht dem Gesetz als dem Ausdruck des bewußten Staatswillens die Möglichkeit nicht grundsätzlich versagt werden, einem zunächst gesetzwidrigen Zustand mit Rückwirkung rechtliche Anerkennung zu verleihen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 16. Mai 1934. — RAG. 30/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht München.

Der Kläger, der bei dem Beklagten in Arbeit stand, wurde am 14./15. September 1933 unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfrist zu Ende September gekündigt. Er behauptet, er sei Betriebsratsmitglied gewesen, und meint, da der Betriebsrat unstreitig der Kündigung nicht zugestimmt hat, bestehe sein Arbeitsverhältnis trotz der Kündigung nach wie vor fort. Mit der Klage hat er eine dahingehende Feststellung begehrt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht dagegen hat sie abgewiesen. Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Vorauszuschicken sind folgende für die Entscheidung in Betracht kommende gesetzliche Bestimmungen:

1. Reichsgesetz über Betriebsvertretungen usw. vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161). Art. I § 2:

„Die oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde kann das Erlöschen der Mitgliedschaft solcher Betriebsvertretungsmitglieder anordnen, die im staats- oder wirtschaftsfeindlichen Sinn eingestellt sind. An Stelle der ausgeschlossenen Mitglieder kann sie . . . neue Betriebsvertretungsmitglieder ernennen.“

2. Verordnung des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Abteilung für Arbeit und Fürsorge, über Ausführung des Gesetzes über Betriebsvertretungen usw. vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161) vom 4. Mai 1933 Nr. 503 c 14 (abgedr. in der Bayr. Staatszeitung vom 5. Mai 1933 Nr. 103, zweites Blatt, Spalte 2):

§ 2 Satz 1:

„Für Ernennungen und Anordnungen des Erlöschens der Mitgliedschaft von Betriebsvertretungsmitgliedern im Sinne des Art. I §§ 1, 2, 3 und 5 . . . sind die Gewerbeaufsichtsbeamten zuständig.“

§ 5:

„Bereits erfolgte Entlassungen und Bestellungen von Betriebsvertretungsmitgliedern sind in der Regel anzuerkennen. Wenn davon abgewichen wird, . . .“

Seine Rechtsstellung als Betriebsratsmitglied und den ihm danach zustehenden Kündigungsschutz leitet der Kläger daraus her, daß er in der Zeit vom 29. April bis 4. Mai 1933 von der Fachgruppe Bühne und Film der NSD. in Vollmacht der vom Bayerischen Wirtschaftsministerium dazu ermächtigten Gauleitung der NSDAP., nach Absetzung des bestehenden Betriebsrats, zum Betriebsratsmitglied ernannt und als solches durch Verfügung des Gewerbeaufsichtsbeamten für München bei der Regierung von Oberbayern R. d. J. vom 19. September 1933 Nr. 8766 mit rückwirkender Kraft anerkannt worden sei. Diese — an die Fachgruppe Bühne und Film der NSD. zu Händen des Beleuchtungsmeisters Fritz Sch. gerichtete — Verfügung hat folgenden Wortlaut:

„Auf Grund des Reichsgesetzes über Betriebsvertretungen usw. vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161) und der hierzu ergangenen Bayerischen Ausführungsverordnung vom 4. Mai 1933 Nr. 503 c 14 (Bayr. Staatsanz. Nr. 103) wird bei dem Münchner Volkstheater München, Sonnenstraße 5, die folgende

von Ihnen im Benehmen mit der NSDAP., Gau München/Oberbayern, Fachgruppe Bühne und Film, bestellte Betriebsvertretung anerkannt:

1. Sch., Fritz, Betriebsratsvorsitzender,
2. K., Johann, stellv. Betriebsratsvorsitzender,
3. H., Otto, Schriftführer (d. i. der Kläger).

Erfas:

pp.

gez. Dr. Miller."

Der Beklagte hat nicht bestritten, daß die Fachgruppe Bühne und Film der NSD. um die angegebene Zeit den damals vorhandenen Betriebsrat abgesetzt und einen neuen, darunter den Kläger, ernannt haben möge. Die Ernennung sei aber keinesfalls vor dem Erlaß der Bayerischen Ausführungsverordnung vom 4. Mai 1933 erfolgt, habe also schon deshalb keine Rechtswirkung haben könne, weil durch diese Verordnung die alleinige Zuständigkeit für solche Ernennungen dem Gewerbeaufsichtsbeamten übertragen worden sei. Die Ernennung sei auch gar nicht als endgültige gemeint gewesen, vielmehr seien damals nur die Anwärter für den neuen Betriebsrat bezeichnet worden, die erst zunächst durch die zuständige Stelle hätten bestellt werden sollen. Die Ernennung sei ihm, dem Beklagten, auch damals nicht mitgeteilt worden, er habe davon vielmehr erst durch die Verfügung des Gewerbeaufsichtsbeamten vom 19. September 1933, also nach der ausgesprochenen Kündigung Kenntnis erhalten. Wenn die Ernannten schon vorher in Betriebsratsangelegenheiten, auch ihm, dem Beklagten, persönlich gegenüber tätig geworden seien, so hätten sie das in ihrer gleichzeitigen Eigenschaft als Betriebszellenmitglieder getan, wenigstens habe er, der Beklagte, das so aufgefaßt und auffassen müssen. Mit der Verfügung vom 19. September 1933 habe der Gewerbeaufsichtsbeamte die „Ernennung“ durch die Fachgruppe nicht rückwirkend, sondern lediglich mit Wirkung vom Erlaß der Verfügung ab, anerkannt. Eine rückwirkende Anerkennung sei rechtlich überhaupt nicht möglich, jedenfalls vom Gewerbeaufsichtsbeamten nicht gewollt gewesen.

Das Landesarbeitsgericht hat aus der Beweisaufnahme die Ueberzeugung gewonnen, daß eine endgültige Ernennung des Klägers zum Betriebsratsmitglied durch die Fachgruppe der NSD. seinerzeit nicht stattgefunden habe, daß auch die Ernannten selbst sich nur als Betriebsratsanwärter betrachtet hätten, deren end-

gültige Ernennung zu wirklichen Betriebsratsmitgliedern erst noch durch die zuständige Behörde habe erfolgen sollen. Diese Ernennung sei dann durch die Verfügung des Gewerbeaufsichtsbeamten vom 19. September 1933 vollzogen worden und erst von diesem Augenblick an sei der Kläger Betriebsratsmitglied geworden. Die Ernennung („Anerkennung“) habe keine rückwirkende Kraft gehabt. Der bis zum 19. September 1933 bestehende Zustand sei ungesetzlich gewesen. Es widerspreche den allgemeinen Grundätzen über die Ausübung staatlicher Hoheitsrechte, daß eine von unberufener Stelle getroffene Maßnahme vom Staat rückwirkend anerkannt werde. Demgemäß habe auch die Vorschrift des § 5 der Bayer. AusfV., wonach der Gewerbeaufsichtsbeamte bereits — von unberufener Seite — erfolgte Entlassungen und Bestellungen von Betriebsvertretungsmitgliedern in der Regel „anzuerkennen“ habe, nicht die Bedeutung, daß diese Anerkennung auf den Zeitpunkt der vorangegangenen Entlassung und Neubestellung zurückwirke, sondern nur die, daß die Anerkennung für die Zeit von ihrer Kundmachung durch die zuständige Behörde ab wirken solle. Der Gewerbeaufsichtsbeamte für München habe sich denn auch im vorliegenden Rechtsstreit amtlich dahin geäußert, daß er mit seiner Verfügung vom 19. September 1933 die von der Fachgruppe der NSD. kommissarisch bestellte Betriebsvertretung vom 9. September 1933 ab, also nicht mit rückwirkender Kraft als gesetzliche Betriebsvertretung habe anerkennen wollen.

Dem ist, wenigstens im Ergebnis, beizutreten.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung des Klägers nur dann notwendig war, wenn der Kläger im Augenblick der Kündigung Mitglied des Betriebsrates war. Die Ernennung durch die Fachgruppe der NSD., mag sie vor oder nach Erlaß der Bayer. AusfV. — 4. Mai 1933 — ausgesprochen worden sein, konnte für sich allein dem Kläger die Rechtsstellung eines Betriebsratsmitgliedes und den einem solchen zustehenden Kündigungsschutz nicht verschaffen. Denn sie liegt auf alle Fälle nach dem Erlaß des Reichsgesetzes vom 4. April 1933; dieses aber hatte die Befugnis zur Ernennung von Betriebsvertretungsmitgliedern allein den obersten Landesbehörden oder den von diesen bestimmten Behörden vorbehalten. Die Ernennung durch die Fachgruppe der NSD., die ebenso wie die Gauleitung der NSDAP. jedenfalls damals keine Behörde im Sinne des Reichs-

gesetz vom 4. April 1933 war, wäre also selbst dann rechtlich wirkungslos gewesen, wenn sie mit Ermächtigung des Wirtschaftsministeriums erfolgt und wenn sie als endgültige gemeint gewesen wäre. Um so weniger konnte sie für sich allein den Kläger zu einem mit Kündigungsschutz ausgestatteten Betriebsratsmitglied dann machen, wenn sie, wie das Landesarbeitsgericht, ohne Rechtsirrtum auf Grund der ihm allein zustehenden Würdigung der Beweisaufnahme ausdrücklich festgestellt hat, gar nicht so gemeint war, daß durch sie der Kläger alsbald Betriebsratsmitglied werden sollte, wenn sie ihm vielmehr bestenfalls nur vorläufig den Auftrag geben sollte, in Betriebsratsangelegenheiten tätig zu werden, im übrigen aber nur einen Vorschlag für die Behörde darstellen sollte, die demnächst zur endgültigen Berufung des neuen Betriebsrats zuständig sein würde. Der lediglich zum Betriebsvertretungsmitglied vorgeschlagene („Betriebsratsanwärter“) genießt noch keinen Kündigungsschutz. Daß die Kündigung vom 14./15. September 1933 etwa zu dem Zweck ausgesprochen worden wäre, die endgültige Ernennung des Klägers zum Betriebsratsmitglied zu verhindern, hat das Landesarbeitsgericht mit rechtlich einwandfreier Begründung ausdrücklich verneint.

Es kommt also allein darauf an, ob die vom Gewerbeaufsichtsbeamten als der zuständigen Behörde gemäß § 5 der Verordnung vom 4. Mai 1933 am 19. September 1933 ausgesprochene „Anerkennung“ dem Kläger die Rechtsstellung eines Betriebsratsmitglieds mit Wirkung von Ende April (oder Anfang Mai) 1933 ab verschafft hat und, wenn ja, ob die schon am 14./15. September ausgesprochene Kündigung nachträglich in ihrer Rechtswirksamkeit an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden worden ist. Dem Landesarbeitsgericht kann nun zwar nicht gefolgt werden, wenn es meint, daß es grundsätzlich unmöglich sei, revolutionäre Akte auf gesetzlichem Weg rückwirkend in der Weise „anzuerkennen“, daß sie von Anfang an als rechtswirksam zu gelten haben. Wie solche Akte und die durch sie geschaffene Lage schon allein dadurch, daß sie sich tatsächlich durchsetzen und von der Allgemeinheit hingenommen werden, Rechtswirksamkeit gewinnen können, so kann erst recht dem Gesetz als dem Ausdruck des bewußten Staatswillens die Möglichkeit nicht grundsätzlich ver sagt werden, einem zunächst gesetzwidrigen Zustand mit Rückwirkung rechtliche Anerkennung zu verleihen. Das Reichsgesetz vom 4. April 1933 hat jedoch, wie das Reichsarbeitsgericht schon

im Urteil vom 11. April 1934 RAG. 27/34 ausgesprochen hat, den Landesbehörden die Befugnis nicht gegeben, Ernennungen neuer Betriebsratsmitglieder auch mit rückwirkender Kraft vorzunehmen. Ueberdies hat das Landesarbeitsgericht mit rechtlich einwandfreier Begründung und demnach für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß die hier entscheidende Verfügung des Gewerbeaufsichtsbeamten für München vom 19. September 1933 Nr. 3766 auch gar nicht beabsichtigt hat, eine derartige rückwirkende Anerkennung auszusprechen. Aus diesem zweifachen Grund kann also die Verfügung vom 19. September 1933 nicht die vom Kläger in Anspruch genommene Rechtswirkung gehabt haben.

Danach kann dahingestellt bleiben, ob es rechtlich möglich gewesen wäre, durch eine solche rückwirkende Anerkennung die durch die Kündigung vom 14./15. September 1933 damals schon ausgelöste Rechtswirkung nachträglich wieder in Frage zu stellen. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob die auf dem Grundsatz von Treu und Glauben aufgebaute Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts einer rechtlichen Nachprüfung standhalten könnte.

Anmerkung. Das Urteil behandelt zwar das inzwischen aufgehobene Reichsgesetz vom 4. April 1933 über Betriebsvertretungen usw. Aber der am Kopf dieses Urteils abgedruckte grundsätzliche Teil der Begründung über das nachträgliche Rechtswirksamwerden revolutionärer Akte hat allgemeine Bedeutung.

Derfch.

Nr. 28 (RAG)

Dringender Verdacht einer Unterschlagung als Grund für eine fristlose Entlassung.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 23. Juni 1934. — RAG. 318/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Köln.

Der seit 1. März 1930 im Dienste der Beklagten tätig gewesene Kläger erhielt von ihr ab 1. Juni 1931 zusammen mit einem anderen Angestellten die Leitung ihrer Düsseldorfer Verkaufsabteilung mit einem nachträglich zahlbaren Monatsgehalt von 600 RM. übertragen.

Durch Schreiben vom 16. Oktober 1931 entließ ihn die Beklagte fristlos, weil er Beträge von insgesamt 2614,57 RM., die

er bei einem Kunden P. einfassiert gehabt habe, nicht zur Kasse abgeführt habe, und verlangte die Wiedergutmachung des Schadens. Auf ihren Antrag leitete die Staatsanwaltschaft wegen der dem Kläger im Entlassungsschreiben bezeichneten Verfehlung (Fall P.) und einiger weiterer ihm vorgeworfener Unregelmäßigkeiten ein Strafverfahren ein, das jedoch im November 1932 eingestellt wurde.

Der Kläger verlangt mit der Klage u. a. Fortzahlung seines Gehalts über den 16. Oktober 1931 hinaus. Insofern wurde die Klage in allen Instanzen abgewiesen.

Aus den Gründen:

Ob der Kläger Ansprüche auf Gehalt über den Tag seiner Entlassung hinaus und auf Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Entlassung hat, hängt davon ab, ob der Beklagten ein wichtiger Grund im Sinne der §§ 70, 72 HGB. zur Seite stand. Das Landesarbeitsgericht hat das bejaht. Hiergegen richtet sich der Hauptangriff der Revision. Er kann keinen Erfolg haben.

Der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist vom Berufungsgericht nicht verkannt, sondern zutreffend als ein Umstand bezeichnet worden, bei dessen Vorliegen der Beklagten nach verständigem Ermessen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zuzumuten war. Im übrigen kann das Revisionsgericht nach ständiger Rechtsprechung schon des Reichsgerichts, der sich das Reichsarbeitsgericht angeschlossen hat (RAG. Bd. 1 S. 108¹⁾ nebst angeführten Entscheidungen, Bd. 3 S. 287²⁾ und oft), nur nachprüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, solchen wichtigen Grund zu bilden oder nicht; dagegen liegt die Feststellung, daß er nach den besonderen Umständen des Einzelfalles einen wichtigen Grund bildet, auf dem Gebiet des Tatsächlichen, welches dem Revisionsgericht verschlossen ist.

Das Berufungsgericht hat allein den Fall P., in welchem der Kläger insgesamt 2614,57 RM. unterschlagen haben soll, seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Es stellt fest, daß der Kläger wiederholt geringere Beträge, als er von der Firma P. für die Beklagte erhalten hatte, an die Kasse der Beklagten abgeführt hat.

¹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 2 RAG. S. 27.

²⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 5 RAG. S. 394.

Es hält damit zwar noch nicht für bewiesen, daß der Kläger die Unterschlagsbeträge unterschlagen hat, jedenfalls aber habe sich ein dringender Verdacht nach dieser Richtung gegen ihn ergeben. Im allgemeinen genügt ein bloßer Verdacht nicht zur fristlosen Entlassung, wenn nach der Sachlage ohne weiteres auch eine andere Entstehung des Fehlbetrages möglich erscheint (RAG. Bd. 6 S. 223³⁾). Das verkennt auch das Berufungsgericht nicht. Es sieht aber den gegen den Kläger begründeten Verdacht als so schwerwiegend an, daß der Kläger ihn zur Wiederherstellung des dadurch zerstörten Vertrauens der Beklagten selbst entkräften, also, so ist das Berufungsurteil zu verstehen, seinerseits die nahe Möglichkeit einer anderen Entstehung der ihm zur Last gelegten Fehlbeträge aufzeigen müsse. Hierzu hält das Berufungsgericht den Hinweis des Klägers auf die im allgemeinen mangelhafte Buch- und Kassensführung bei der von ihm mitgeleiteten Verkaufsabteilung der Beklagten angesichts der Tatsache nicht für ausreichend, daß die Zeugin S. in durchaus glaubwürdiger Weise es für ausgeschlossen erklärt hat, daß der Buchhaltung bei der Aufnahme der von dem Kläger eingezahlten Geldbeträge in die Eingangsbücher Fehler unterlaufen seien. Das Berufungsgericht spricht vielmehr die Vermutung aus, daß sich der Kläger, dem die Mangelhaftigkeit der Buchführung bekannt war, sich diesen Umstand zunutze gemacht hat, um im trüben zu fischen. Wenn es unter diesen Umständen das Vertrauen der Beklagten, dessen der Kläger als Mitleiter einer selbständigen Verkaufsabteilung bedurfte, als derart erschüttert angesehen hat, daß ihr die Fortsetzung des Dienstverhältnisses auch nicht bis zum Ablauf der verhältnismäßig kurzen Kündigungsfrist zuzumuten war, so läßt sich dem aus Rechtsgründen nichts entgegenhalten.

Anmerkung. Es entspricht herrschender Lehre, daß der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung im allgemeinen eine fristlose Entlassung nicht rechtfertigt (vgl. RAG. Bensch. Samml. Bd. 13 S. 489, Bd. 15 S. 570; RAG. Essen ArbRSamml. Bd. 21 S. 99; Hueb-Nipperdey, Lehrb. Bd. I S. 335). Das vorstehende Urteil hält mit Recht an sich an diesem Grundsatz fest. Aber dieser Grundsatz gilt nicht ausnahmslos. Gerade bei der Beurteilung der Frage, ob eine fristlose Entlassung begründet ist, kommt es stets auf die besonderen Umstände des einzelnen Falles an. Der Verdacht einer Unterschlagung kann so schwerwiegend sein, daß, zumal wenn der Arbeitnehmer seinerseits zur Aufklärung der tatsächlich entstandenen und ihm zur Last gelegten Fehlbeträge nichts beibringt und auch nicht die

³⁾ Gemeint ist wohl S. 233 = Bensch. Samml. Bd. 10 RAG. S. 156.

Möglichkeit einer anderen Entstehung dieser Fehlbeträge darlegt, dem Arbeitgeber in der Tat die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist.

Sued.

Nr. 29 (RAG)

Unterscheidung zwischen einem Arbeitsvertragsverhältnis und einem familienrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 23. Juni 1934 — RAG. 78/34 —.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Sena.

Der Sachverhalt und die Gründe der Vorinstanz ergeben sich aus dem ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 168 abgedruckten Urteil des RAG. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Soweit die Klage auf den Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß gestützt wird, kann der Kläger mit ihr nur durchdringen, wenn zwischen dem verstorbenen Ehemann der Beklagten und seinem Sohne August B. ein eigentliches Arbeitsvertragsverhältnis und nicht nur ein familienrechtliches Verhältnis i. S. des § 1617 BGB. bestanden hat. Das Reichsarbeitsgericht hat in seinen neueren Entscheidungen RAG. Bd. 13 S. 221 und 251¹⁾ ausgesprochen, daß dort, wo in ländlichen Kreisen von Alters her die Sitte bestehe, daß der älteste Sohn nach dem Tode der Eltern das Grundstück übernimmt, im Zweifel davon auszugehen sei, daß zwischen ihm und seinen Eltern, solange er auf dem Grundstück tätig ist, auch wenn er eine sonst notwendige fremde Arbeitskraft ersetzt, kein vertragliches Arbeitsverhältnis i. S. des § 611 BGB. besteht, vielmehr nur ein familienrechtliches Verhältnis i. S. des § 1617 BGB., das den Haussohn verpflichtet, den Eltern seinen Kräften entsprechende Dienste ohne Entgelt zu leisten. Im vorliegenden Falle ist eine Feststellung über einen Brauch, wonach in der fraglichen Gegend nach dem Tode der Eltern der älteste Sohn den Besitz übernimmt und bis dahin nur als Haussohn im Betriebe ohne Begründung eines Arbeitsvertragsverhältnisses tätig zu sein pflegt, nichts festgestellt. Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 14. Juli 1933 angeführt, daß August B. vor zwei Jahren einmal

¹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 20 S. 55 und 151 RAG.

ein halbes Jahr fortgewesen sei und sein Vater damals einen anderen Müller eingestellt habe, der noch heute im Betriebe tätig sei. Bis dahin habe der Vater mit seinem Sohne August allein die Arbeit in der Mühle und in der Landwirtschaft verrichtet gehabt. In dessen kann hieraus nicht gefolgert werden, daß zwischen dem Vater und dem Sohn nach seiner Rückkehr kein Arbeitsvertragsverhältnis begründet worden sei. Vielmehr begegnet die gegenteilige Annahme des Berufungsgerichts keinen rechtlichen Bedenken. Es stellt nämlich fest, daß während der hier in Frage kommenden Zeit der Vater bis zu seinem Tode krank und arbeitsunfähig gewesen sei und der Sohn ihn in der Leitung des Betriebes vertreten habe. Es führt weiter an, daß der Betrieb imstande sei, eine entsprechende Vergütung für den Sohn abzuwerfen. Zwar handelt es sich um einen kleinen Mühlenbetrieb, aber die Mühle ist modern eingerichtet und gut beschäftigt. Daneben besteht eine kleine Landwirtschaft (2 ha), es werden 4 Stück Rindvieh, 2 Pferde und etwa 10 Schweine gehalten. Außer den Familienangehörigen werden zeitweise zwei Arbeitskräfte beschäftigt. Wenn hiernach das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, daß nach dem Willen des verstorbenen Vaters des August B. und des Sohnes ein Arbeitsverhältnis begründet worden sei, so beruht das auf einer tatrichterlichen Würdigung, die einen Rechtsirrtum entgegen der Ansicht der Revision nicht erkennen läßt. Der Sohn hat nach der Feststellung des Berufungsgerichts nicht nur seinem Vater eine volle Arbeitskraft geboten, sondern sogar die „qualifizierte Tätigkeit der Leitung des Betriebes“ gehabt. Daraus, und aus den gesamten Umständen schließt das Landesarbeitsgericht, daß zwischen Vater und Sohn, da dieser sonst nicht für das von ihm erzeugte Rind habe sorgen können, ein Arbeitsvertrag begründet worden sei. Daß das Landesarbeitsgericht hat feststellen wollen, daß der Wille von Vater und Sohn auf Begründung eines solchen Verhältnisses gerichtet gewesen sei, folgt aus dem Zusammenhang seiner Ausführungen.

Die Annahme des Berufungsgerichts beruht auf der Würdigung der gesamten Umstände. Diese ließen den Schluß zu, daß August B. die Leitung des väterlichen Betriebes nach der Erkrankung seines Vaters nur in der Erwartung und mit dem erkennbaren Willen übernommen hat, dafür eine Arbeitsvergütung zu erhalten, die ihm die Erfüllung seiner Unterhaltspflicht dem Kläger gegenüber ermöglichte. Dann aber konnte das Berufungsgericht zu der

Ueberzeugung gelangen, daß auch der Vater mit der Begründung eines solchen Arbeitsverhältnisses einverstanden gewesen sei. Ein Rechtsirrtum ist insoweit nicht erkennbar. Wenn die Revision einwendet, ein familienrechtliches Arbeitsverhältnis i. S. des § 1617 BGB. verwandle sich nicht ohne weiteres in ein vertragliches Arbeitsverhältnis, so wird dabei übersehen, daß August B. nach der Erkrankung des Vaters die Leitung des Betriebes hatte übernehmen müssen und daß sich damit die vorher gegebenen Verhältnisse entscheidend geändert hatten, so daß August B. nunmehr beanspruchen konnte, daß ihm für seine wesentlich erweiterte Tätigkeit ein Barlohn gewährt wurde, der zur Erfüllung seiner Unterhaltspflicht ausreichte. Mit dieser Veränderung der Verhältnisse ist nach der das Revisionsgericht bindenden Feststellung des Landesarbeitsgerichts das familienrechtliche Arbeitsverhältnis nach dem mutmaßlichen Willen der Beteiligten in ein dienstvertragliches geändert worden. An dieser Annahme scheitert auch das Vorbringen der Revision, nach dem sittlichen Empfinden der beteiligten Kreise habe August B. für seinen erkrankten Vater die Leitung des Betriebes ohne Entgelt übernehmen müssen; eine andere Auffassung sei nur möglich, falls der Betrieb genügend Bargeld eingebracht habe; dies sei jedoch nicht festgestellt. Es wird hierbei außerdem übersehen, daß August B. zur Zahlung der Rente für den Kläger verurteilt worden ist, ihm diesem gegenüber also nicht nur eine rechtliche, sondern wie das Berufungsgericht zutreffend annimmt, auch eine sittliche Verpflichtung oblag, auf die er Rücksicht zu nehmen hatte, daß aber auch der Betrieb nach der Feststellung des Berufungsgerichts die dem Kläger zu zahlenden Unterhaltsgelder aufzubringen vermochte. Letztere Annahme ist durch den Hinweis auf den Pferde- und sonstigen Viehbestand, das Land und die gut beschäftigte, modern eingerichtete Mühle, in der zwei Müllerburschen neben August B. beschäftigt werden, einwandfrei begründet.

Hiernach bedarf es keiner Stellungnahme zu der Hilfservägung des Berufungsgerichts, daß bei Verneinung eines Dienstvertrages ein Schadensersatzanspruch des Klägers aus §§ 826, 830 BGB. gegenüber der Beklagten als Erbin ihres Mannes bestehen würde, vielmehr muß die Revision an der ohne Rechtsirrtum getroffenen Feststellung scheitern, daß tatsächlich eine Lohnforderung in der gepfändeten Höhe begründet worden ist.

Anmerkung. Die Frage, ob ein uneheliches Kind, dessen Erzeuger im elterlichen Betriebe tätig ist, sich wegen seiner Unterhaltsansprüche an

die Eltern des Erzeugers halten kann, sei es auf Grund einer Pfändung und Ueberweisung des angeblichen Lohnanspruches, sei es aus einem sonstigen Rechtsgrunde, namentlich nach § 826 BGB., hat die Gerichte in der letzten Zeit viel beschäftigt (vgl. die Angaben in der Anmerkung ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 58, ferner RAG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 156, 276 u. 287, RAG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 168). Sie ist auch in dieser Sammlung schon mehrfach erörtert worden. Es kann deshalb auf die Anmerkungen zu den genannten Entscheidungen Bezug genommen werden (vgl. namentlich Bd. 16 RAG. S. 457 und Bd. 20 RAG. S. 58). Im vorliegenden Fall hat das RAG. den Anspruch erfreulicherweise bejaht. Es ist aber zu beachten, daß damit die bisherige Stellungnahme keineswegs aufgegeben ist, vielmehr nur die besonderen Umstände des vorliegenden Falles und die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz zur Annahme eines arbeitsvertragsrechtlichen Verhältnisses geführt haben. Immerhin scheint in neuester Zeit (vgl. außer der vorstehenden Entscheidung ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 287) das RAG. im Anschluß an die ganz überwiegende Stellungnahme der unteren Gerichte und des Schrifttums einer Bejahung des Anspruchs freundlicher gegenüberzustehen als bisher, was nur zu begrüßen wäre.

Suedf.

Nr. 30 (RAG)

Einrede der Arglist gegenüber der Berufung auf einen Formmangel.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 23. Juni 1934 — RAG. 48/34 —.

Aus den Gründen:

Der Kläger macht die im § 3 des Vertrages vom 3. August 1928 [der zwischen der Beklagten, der Ehefrau des Klägers und dem Ingenieur D. über die Gründung einer Kommanditgesellschaft abgeschlossen wurde] ihm als Prokuristen der Gesellschaft eingeräumten Ansprüche geltend. Die Vorinstanz erblickt in dieser Vertragsbestimmung im Hinblick darauf, daß der Kläger, abgesehen von der Sonderbestimmung im § 4 des Vertrages nicht am Vertrage beteiligt war, in nicht zu beanstandender Weise eine Vereinbarung zugunsten eines Dritten (§ 328 BGB.). Die Berechtigung des Klägers war also abhängig von der Rechtswirksamkeit des Gründungsvertrages. Dieses scheidet aber, wie das Berufungsgericht zutreffend ausführt, an der Formwidrigkeit des Vertrages. In dessen § 11 hat die Beklagte die Verpflichtung zur Bestellung eines Vorkaufsrechtes an dem der Kommanditge-

gesellschaft vermieteten Fabrikgrundstück der Beklagten zugunsten der Gesellschaft übernommen. Nach § 313 BGB. bedurfte diese Vertragsbestimmung der gerichtlichen oder notariellen Beurkundung; sie war mangels dieser Form nichtig (§ 125 BGB.), damit aber der ganze Gründungsvertrag, da, wie die Vorinstanz auf Grund der eigenen Darstellung des Klägers und der Umstände bindend feststellt, die Abmieter des Grundstücks, das heißt die an der Kommanditgründung Beteiligten, den ganzen Vertrag nicht ohne Erlangung des Vorkaufsrechtes abgeschlossen haben würden (§ 139 BGB.). Wenn die Revision dagegen einwendet, das Vorkaufsrecht sei für den Vertrag nicht wesentlich gewesen, so setzt sie sich mit der Feststellung des Berufungsgerichts in Widerspruch und kann deshalb damit nicht gehört werden.

Weiter hat sie in Wiederholung früheren Vorbringens des Klägers geltend gemacht, die Beklagte handele wider Treu und Glauben und arglistig, wenn sie sich auf die Nichtigkeit des Vertrags berufe, obwohl es in ihrer Hand liege, der Mieterin ihres Fabrikgrundstücks demnächst das Vorkaufsrecht eintragen zu lassen. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Einwand mit der Erwägung zurückgewiesen, das Vorkaufsrecht sei allein zugunsten der Gesellschaft vereinbart worden, der der Kläger für seine Person nicht habe angehören sollen. Der Kläger sei auch nur in bezug auf § 4, nicht aber auch in bezug auf den das Vorkaufsrecht betreffenden § 3 an dem Vertrag als Vertragspartei beteiligt. Die Entscheidung des Reichsgerichts vom 4. Dezember 1925 JW. 1926 S. 1144 Nr. 1 komme nicht in Betracht, da der dort entschiedene Fall anders gelagert gewesen sei. Wenn das Landesarbeitsgericht etwa hat sagen wollen, der Einwand der Arglist werde im vorliegenden Falle vom Kläger aus fremdem Recht hergeleitet, was nicht zulässig sei (sogenannte *exceptio ex jure tertii*), so könnte dem nicht gefolgt werden. Der Kläger war, wenn nicht am § 3, so doch am § 4 des Vertrags tatsächlich als Partei beteiligt. Auch in dieser Beschränkung hatte er Anspruch auf rechtswirksamen Vertragschluß, das heißt darauf, daß die anderen Vertragsbeteiligten nicht durch sonstige Abmachungen, an denen er nicht unmittelbar beteiligt war, den § 4 des Vertrages ungültig machten. Aber die Berufung des Klägers auf Arglist versagt aus folgendem Grunde: Einmal liegt keiner der Ausnahmefälle vor, in denen die Rechtsprechung die Einrede der Arglist gegenüber der Berufung auf § 125 BGB. (Ungültigkeit wegen Nichtinhaltung der gesetz-

lichen Form) zuläßt. Namentlich kann im vorliegenden Falle nicht die Rede davon sein, daß etwa die Beklagte durch ihr Verhalten vor oder bei Vertragsschluß, sei es auch ohne böse Absicht, die anderen Vertragsbeteiligten in den Irrtum versetzt oder in dem Irrtum erhalten hätte, der Vertrag sei auch ohne gerichtliche oder notarielle Beurkundung gültig. Weiter aber kann auch der Umstand nicht von Bedeutung sein, daß die Beklagte es völlig in ihrer Hand hätte, der Gesellschaft das Vorkaufsrecht eintragen zu lassen oder auch ohne Eintragung ihr den Vorkauf gegebenenfalls anzubieten. Mit demselben Recht könnte man demjenigen, der sich zur Uebertragung des Eigentums an einem Grundstücke ohne Beachtung der Form des § 313 BGB. verpflichtet hat, dann, wenn er auf Erfüllung dieser Verpflichtung in Anspruch genommen wird, die Berufung auf § 125 BGB. durch den Hinweis darauf abschneiden, es liege ja völlig in seiner Hand, die Verpflichtung freiwillig zu erfüllen. Aus der Entscheidung JW. 1926 S. 1144 läßt sich, wie das Landesarbeitsgericht richtig bemerkt hat und auch die Revision anscheinend nicht ernstlich bestreitet, für den Kläger nichts herleiten, da der dort entschiedene Fall wesentlich anders lag als der gegenwärtige. Ein allgemeiner Satz etwa des Inhalts, daß eine Vertragspartei sich auf die Nichtigkeit einer einzelnen Vertragsbestimmung dann nicht berufen könne, wenn diese Bestimmung allein in ihrem Interesse getroffen sei, ist dort nicht ausgesprochen und kann auch nicht anerkannt werden.

Anmerkung. Dem Urteil ist unbedenklich zuzustimmen. Es ist bekanntlich bestritten, ob gegenüber der Berufung auf einen Formmangel überhaupt eine auf § 242 BGB. gestützte allgemeine Einrede der Arglist (*exceptio doli generalis*) zuzulassen ist (vgl. etwa die Angaben bei Dertmann, BGB. § 125 Anm. 3c). Das RG. hat die Frage in nunmehr ständiger Rechtsprechung bejaht. Voraussetzung aber ist, daß die Berufung auf den Formmangel wirklich *dolos* erscheint. Das trifft nach Ansicht des RG. dann zu, wenn die betreffende Vertragspartei, die jetzt die Nichtigkeit des Vertrages geltend macht, selbst den Gegner schuldhaft über die Notwendigkeit der Form in einen Irrtum versetzt hatte. Für ein solches Verhalten hat die Vertragspartei nach den Grundsätzen über die *culpa in contrahendo* (Verschulden bei Vertragsschluß) aufzukommen, und dementsprechend darf sie sich jetzt nicht auf die von ihr selbst verschuldete Nichtigkeit des Vertrages berufen. Der für die *exceptio doli* in diesen Fällen entscheidende Gesichtspunkt ist also die Haftung für *culpa in contrahendo* (vgl. namentlich RG. Bd. 107 S. 362, Bd. 117 S. 121 sowie Stoll, JW. 1927 S. 2118 mit weiteren Angaben). Das kommt im vorliegenden Fall nicht in Betracht.

Dagegen kann keine Rede davon sein, daß derjenige, der sich auf einen

Formmangel beruft, schon dann dolosa handle, wenn er die Möglichkeit habe, den Vertrag freiwillig zu erfüllen. Wollte man das annehmen, so würde in der Tat die Bedeutung der Formvorschriften fast völlig illusorisch, da mit der exceptio doli die Berufung auf den Formmangel in der großen Mehrzahl aller Fälle abgeschnitten werden könnte. Der zwar nicht alleinige, aber doch sehr wichtige Zweck der Formvorschriften, Schutz vor Uebereilungen zu gewähren, würde fast ganz vereitelt. Es ist daher sehr zu begrüßen, daß das RAG. eine so schrankenlose Ausdehnung der exceptio doli abgelehnt hat.

Sued.

Nr. 31 (RAG)

1. Ist ein Ehemann im Geschäft der Frau tätig und bezieht er seinen Unterhalt aus den Geschäftserträgen, so kann es sich ebenso gut um ein rein familienrechtliches Verhältnis wie um ein Dienstvertragsverhältnis und im letzteren Falle um ein solches arbeitsrechtlicher oder allgemein bürgerlichrechtlicher Art handeln. Eine gesetzliche oder tatsächliche Vermutung für die eine oder andere Möglichkeit besteht nicht.
2. Grundsätzlich ist ein Schuldner nicht verpflichtet, mit Rücksicht auf seine sonst ausfallenden Gläubiger seine Arbeitskraft in einer Weise zu verwerten, die einen Zugriff der Gläubiger ermöglicht.
3. Das gilt grundsätzlich auch im Verhältnis zu Gläubigern von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen. Es fragt sich aber, ob solche Gläubiger nicht im Hinblick auf § 361 Ziff. 10 StGB. eine Bevorzugung verdienen und ob nicht die heute stärker als früher betonte und anerkannte Rücksicht auf den gemeinen Nutzen eine gewisse Voderung der bisherigen Rechtsprechung erheischt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 4. Juli 1934. — RAG. 97/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Elbing.

Die Klägerin ist die frühere, die Beklagte die jetzige Ehefrau des Kaufmanns Paul B. Die frühere Ehe ist aus alleinigem Verschulden des Mannes durch ein am 24. März 1932 rechtskräftig gewordenes Urteil geschieden worden, der Mann ist durch rechtskräftiges Urteil vom 27. Juni 1932 verurteilt, der Klägerin vom 24. März 1932 ab monatlich 40 RM. Unterhalt zu zahlen. Aus der ersten Ehe ist ein bei der Klägerin lebendes Kind vorhanden, dem Paul B. nach demselben Urteil vom 27. Juni 1932 ebenfalls 40 RM. monatlich Unterhalt zu zahlen hat. Die neue Ehe ist im

Juli 1932 geschlossen. Paul B. war schon früher verschuldet und hat 1931 den Offenbarungseid geleistet. Am 11. Oktober 1932 hat die Beklagte ein Agentur- und Kommissionsgeschäft in Ferkeln und Läufer Schweinen gewerbepolizeilich angemeldet. Dieses wird von ihrem Manne geführt, sie selbst besorgt angeblich die Buchführung. Die Beklagte zahlt für ihren Mann an dessen ersteheliches Kind monatlich 30 RM.; die Klägerin hat auf ihre Unterhaltsansprüche nichts erhalten. Sie hat am 21. Oktober 1933 einen Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß erwirkt, wodurch die angebliche Gehaltsforderung ihres Schuldners Paul B. gegen die Beklagte bis zur Höhe von 720 RM. gepfändet und der Klägerin zur Einziehung überwiesen worden ist. Ihre jetzige Klage stützt sie sowohl auf diesen Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß als auch auf unerlaubte Handlung (§ 826 BGB.). Das Arbeitsgericht hat ihr im ganzen 120 RM. zugesprochen und die weitergehende Klage abgewiesen. Dagegen hat nur die Beklagte Berufung eingelegt, aber ohne Erfolg. Die Revision führte zur Zurückverweisung an das RAG.

Aus den Gründen:

Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch der Klägerin auf die vor ihm allein noch streitigen 120 RM. einmal auf Grund des § 612 Abs. 2 BGB. verb. mit § 835 ZPO. zugesprochen. Es meint, mit dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 23. Juli 1930 RAG. 169/30 (Entsch. Bd. 6 S. 282, Bensch. Samml. Bd. 9 S. 511, JW. 1931 S. 2596) sei davon auszugehen, daß der im Betrieb seiner Frau tätige Ehemann Arbeitnehmer sei und einen Lohnanspruch gegen seine Frau habe. Ein solcher Rechtsatz ist aber in dem angezogenen Urteil nicht ausgesprochen worden und besteht auch nicht. Wenn ihn das Landesarbeitsgericht aus dem Urteil herausgelesen hat, so beruht das auf einem Mißverständnis. In dem dort entschiedenen Fall handelte es sich darum, ob zwischen der Frau und dem in ihrem Geschäft arbeitenden Mann ein Arbeitsverhältnis im Sinne der TarifvertragsVO. bestand, das dann einem bestimmten, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag unterfiel. Daß ein Dienstvertragsverhältnis anzunehmen war, konnte kaum ernstlich zweifelhaft sein, nachdem das Landesarbeitsgericht festgestellt hatte, daß unter den Eheleuten bei Beginn der Tätigkeit des Mannes ausdrücklich vereinbart worden war, er solle als Entgelt neben freier Wohnung und Kost wöchent-

lich 30 RM. zur Deckung seiner persönlichen Bedürfnisse und Spesen erhalten, und daß die Frau diese Zahlungen anfänglich auch regelmäßig geleistet und in der Folgezeit nur wegen schlechten Geschäftsgangs unterlassen hatte, ohne daß aber an der alten Vereinbarung etwas geändert worden wäre. Es kam dann nur noch darauf an, ob das Dienstverhältnis als ein arbeitsrechtliches im Sinne der TarifvertragsVO. anzusehen war. Hierfür aber war es wesentlich, ob eine Abhängigkeit des Mannes von der Frau in bezug auf seine Tätigkeit in deren Geschäft bestand. Diese Abhängigkeit ist in dem in Rede stehenden Urteil des Reichsarbeitsgerichts schon darin gefunden worden, daß die Frau Geschäftsinhaberin und damit nach außen, insbesondere Dritten gegenüber, für alle Vorkommnisse im Geschäft verantwortlich war. Das Dienstverhältnis des Mannes, das sich namentlich aus der Vereinbarung über das Entgelt ergab, war somit ein abhängiges, also ein Arbeitsverhältnis im Sinne der TarifvertragsVO.

Von diesem Fall unterscheidet sich der vorliegende gerade darin wesentlich, daß hier von einer Entgeltvereinbarung der Beklagten mit ihrem Manne nicht die Rede ist. Liegt wie hier nichts anderes vor, als daß der Ehemann im Geschäft der Frau tätig ist und seinen Unterhalt aus den Geschäftserträgen bezieht, so kann dem ebenso gut ein rein familienrechtliches Verhältnis zugrunde liegen wie ein Dienstvertragsverhältnis, sei es arbeitsrechtlicher oder allgemein bürgerlicher Art; eine gesetzliche oder auch nur tatsächliche Vermutung besteht weder für die eine noch für die andere Möglichkeit. Um annehmen zu können, daß — sei es auch nur stillschweigend — unter den Eheleuten ein Dienstvertragsverhältnis begründet worden ist, aus dem der Ehemann gegen seine Frau einen klagbaren Vergütungsanspruch hat, bedarf es weiterer Feststellungen. Da sie im vorliegenden Fall nicht getroffen sind, ist die angefochtene Entscheidung, soweit sie sich auf § 612 BGB. stützt, nicht haltbar.

Das Landesarbeitsgericht meint aber auch auf § 826 BGB. seine Entscheidung gründen zu können. Nach dieser Richtung hat es ausgeführt:

„Wenn die Beklagte und ihr Ehemann auch nach Zustellung des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses im Oktober 1933 eine Gehaltsvereinbarung nicht getroffen, sondern es dabei belassen hätten, daß der Ehemann bei seiner Frau nur gegen Unterhalt und Wohnung arbeitete, so hätten beide sittenwidrig

gehandelt. Es stehe im Widerspruch zu Treu und Glauben und zu der heutigen Auffassung von der Verpflichtung eines jeden Staatsbürgers, im Rahmen des ihm Möglichen seine Arbeitskraft zum Nutzen der Allgemeinheit auszunutzen, wenn jemand, der Verpflichtungen, besonders Unterhaltspflichten, gegenüber seinen Volksgenossen habe, seine Arbeitskraft nicht in der Weise ausnütze, daß er seinen Verpflichtungen genügen könne. Ein Schuldner habe dafür zu sorgen, daß er für seine Arbeit ein ortsübliches oder wenigstens angemessenes Entgelt erhalte. Wenn die Beklagte ihrem der Klägerin gegenüber zum Unterhalt verpflichteten Ehemann, der in der Hauptsache ihr Geschäft leite und betreibe, für seine ganze Arbeitskraft nur Unterhalt und Wohnung gewähre, gebe sie ihm dadurch die Möglichkeit, sich seinen Unterhaltspflichten zu entziehen. Mindestens von der Zustimmung des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses an sei die Beklagte sich auch bewußt gewesen, daß durch die getroffene Regelung die Klägerin ihre Unterhaltsansprüche nicht verwirklichen könne. Dieses Bewußtsein, daß die Klägerin durch die getroffene Regelung Schaden erleiden könnte, genüge zur Schadenshaftung aus § 826 BGB.; eine Absicht der Schädigung sei nicht erforderlich. Wenn die Beklagte auch nach Zustellung des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses dabei geblieben sei, ihrem Mann für seine Arbeit nur Unterhalt und Wohnung zu gewähren, so widerspreche dies dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht denkenden Menschen. Wenn man dem Verhalten der Beklagten zustimmen wollte, wäre die Folge, daß die Klägerin aus öffentlichen Mitteln, d. h. aus dem Vermögen der Steuerzahler zu unterhalten wäre.

Das sittenwidrige Verhalten der Beklagten würde auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Mann ihr selbst gegenüber unterhaltspflichtig sei. Wenn mehrere Unterhaltsberechtigte vorhanden seien, hätten sich die einzelnen Beschränkungen aufzulegen; eine Vorzugsbehandlung könne die Beklagte nicht verlangen, und sie dürfe deshalb von dem Ertrag der Arbeit des Unterhaltspflichtigen nicht mehr für sich in Anspruch nehmen, als ihr unter Berücksichtigung auch der anderen Unterhaltsberechtigten zustehe; sonst mache sie sich eines gegen die guten Sitten verstößenden Handelns schuldig. Durch die getroffene Abrede habe sich die Beklagte eine sittenwidrige Sonderstellung verschafft.“

Auch diese Erwägungen unterliegen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Zunächst ist nicht einzusehen, warum gerade durch die Zustellung des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses vom 21. Oktober 1933 der Beklagten und ihrem Mann die Pflicht erwachsen sein soll, das bis dahin — wie hier zu unterstellen — rein familienrechtliche Verhältnis in ein Dienstvertragsverhältnis umzugestalten, das dem Manne die Erfüllung seiner Unterhaltspflicht gegenüber der Klägerin ermöglichte. Als die zweite Ehe geschlossen wurde (Juli 1932), mußten beide Ehegatten, wie anzunehmen, nicht nur aus dem schon seit dem 24. März 1932 rechtskräftigen Scheidungsurteil, daß der Mann nach dem Gesetz (BGB. §§ 1572 ff.) seiner früheren Frau unterhaltspflichtig war, sondern der Mann war auch schon durch gerichtliches Urteil vom 27. Juni 1932 zur Leistung bestimmter Unterhaltsbeträge an seine erste Frau verurteilt worden. Neben diesen neuen Verpflichtungen bestanden die alten anscheinend erheblichen Geschäftsschulden des Mannes. Wenn überhaupt eine sittliche Pflicht eines Schuldners im Sinne des § 826 BGB. anzuerkennen ist, seine Arbeitskraft so zu verwerten, daß ihm die Zahlung seiner Schulden möglich ist, kann sie nicht erst in dem Augenblick erwachsen, in dem der oder ein Gläubiger eine Vollstreckung versucht. Daß dieser Vollstreckungsversuch gerade von der unrichtigen Annahme ausgeht, es bestehe ein die Lohnpfändung ermöglichendes Dienstvertragsverhältnis, kann keine Bedeutung haben. Wenn § 826 BGB. überhaupt anwendbar sein soll, müßte die Sittenwidrigkeit schon darin zu finden sein, daß die Beklagte sich von Anfang an darauf einließ, daß das Agentur- und Kommissionsgeschäft auf ihren Namen gegründet und geführt wurde, oder doch darin, daß sie nicht wenigstens mit ihrem Mann ein Anstellungsverhältnis vereinbarte und dem Mann ein bestimmtes ausreichendes Gehalt — sei es gleich, sei es nach entsprechender Entwicklung des Geschäfts — zusicherte.

In der Tat hat denn auch das Landesarbeitsgericht ganz allgemein angenommen, daß jeder Schuldner, insbesondere aber wenn es sich um (gesetzliche) Unterhaltspflichten handele, dafür zu sorgen habe, daß er für seine Arbeit ortsübliches oder doch angemessenes Entgelt erhalte, und daß die Beklagte durch die Nichtvereinbarung eines solchen Entgelts ihrem Mann die Möglichkeit gegeben habe, sich der Erfüllung seiner Unterhaltspflicht zu entziehen. Die Zustellung des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses wird anscheinend nur dahin verwertet, daß spätestens

von diesem Zeitpunkt ab die Beklagte sich bewußt geworden sei, daß durch die getroffene Regelung die Klägerin in ihrem Unterhaltsanspruch geschädigt werde. Dem steht aber folgendes Bedenken entgegen:

Das Reichsarbeitsgericht hat — im Anschluß an die feststehende Rechtsprechung des Reichsgerichts — stets daran festgehalten, daß grundsätzlich ein Schuldner nicht verpflichtet sei, mit Rücksicht auf seine sonst ausfallenden Gläubiger seine Arbeitskraft in einer Weise zu verwerten, die einen Zugriff der Gläubiger ermöglicht. Vgl. z. B. Urteil vom 29. Juni 1929 RAG. 55/29, Bensch. Samml. Bd. 6 S. 364; vom 12. Juli 1930 RAG. 82/30, Bensch. Samml. Bd. 9 S. 518; vom 23. Juli 1930 RAG. 169/30 Bensch. Samml. Bd. 9 S. 511; vom 17. September 1930 RAG. 167/30, Bensch. Samml. Bd. 10 S. 161.

Grundsätzlich ist davon auch keine Ausnahme gemacht worden, soweit es sich um Gläubiger von gesetzlichen Unterhaltsansprüchen handelt. Es wird sich allerdings fragen, ob nicht solche Gläubiger im Hinblick auf § 361 Nr. 10 StGB. eine besondere Behandlung auch unter dem Gesichtspunkt des § 826 BGB. verdienen, ferner, ob nicht die heute stärker als früher betonte und anerkannte Rücksicht auf den gemeinen Nutzen eine gewisse Lockerung der bezeichneten Rechtsprechung erheischt. Eine grundsätzliche Entscheidung ist zur Zeit nicht geboten, denn im vorliegenden Fall kann von einem sittenwidrigen Verhalten der Beklagten jedenfalls nur dann die Rede sein, wenn ihr Geschäft einträglich genug war, um eine andere, der Klägerin günstigere Regelung des Entgelts des Ehemannes zu tragen. (Vgl. auch Urteil vom 23. Januar 1932, RAG. 333/31). Nun nimmt zwar das Landesarbeitsgericht an, daß die Beklagte und ihr Mann aus dem Geschäft ein Einkommen hätten, daß die Zahlung einer Unterhaltsrente von monatlich 40 RM. an die Klägerin gestatte. Diese allgemeine Feststellung reicht aber nicht aus, zumal sie sich ganz allein auf die nach der Lebenserfahrung sehr wenig schlüssige Tatsache stützt, daß in dem Geschäft der Beklagten ein Kraftwagen verwendet wird und daß auch schon in der kurzen Zeit seines Bestehens der erste Wagen durch einen neuen ersetzt worden ist. Dieser Umstand ermöglicht noch nicht eine zutreffende Beurteilung der Ertragsfähigkeit des Geschäfts. Es ist aber auch nicht zu erkennen, ob das Landesarbeitsgericht ausreichend berücksichtigt hat, daß die Beklagte für ihren Mann an dessen

ersteheliches Kind 30 RM. monatlich abführt und daß auch aus ihrer eigenen Ehe ein unterhaltsberechtigtes Kind vorhanden ist.

Diese Fragen sind übrigens auch dann von Bedeutung, wenn etwa ein Dienstvertragsverhältnis zwischen der Beklagten und ihrem Mann anzunehmen wäre und es sich darum handelte, den Betrag der nach § 612 Abs. 2 BGB. dem Mann zukommenden Vergütung zu bestimmen.

Beachtlich bei Beurteilung der Sittenwidrigkeit des Verhaltens der Beklagten ist auch, daß das Urteil, durch das der Klägerin eine Unterhaltsrente von 40 RM. monatlich zugesprochen worden ist, anscheinend die Wiederverheiratung des Mannes noch nicht berücksichtigt hat, danach also, wenn es auch formell noch in Geltung war, doch inhaltlich der veränderten Sachlage möglicherweise nicht mehr entsprach.

Nach alledem kann das angefochtene Urteil mit der jetzigen Begründung nicht aufrechterhalten werden.

Anmerkung. 1. Dem RAG. ist zunächst darin zuzustimmen, daß sich aus dem Urteil Bensch. Samml. Bd. 9 S. 510 nicht ergibt, daß jeder im Geschäft der Ehefrau tätige Ehemann Arbeitnehmer sei und einen Lohnanspruch gegen die Frau habe. Ich habe schon in der Anmerkung zu der genannten Entscheidung darauf hingewiesen, daß das zwar in dem betreffenden Fall richtig gewesen sei, daß es aber durchaus nicht unter allen Umständen zutreffen müsse. In der Tat hängt die Entscheidung darüber, um was für ein Rechtsverhältnis es sich handelt, ganz von den Umständen des einzelnen Falles, insbesondere von den zwischen den Eheleuten getroffenen Vereinbarungen ab. Für die Praxis sehr wesentlich ist, daß das RAG. in dem zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmten Urteil jede auch nur tatsächliche Vermutung in der einen oder andern Richtung ablehnt, während es bei einer entsprechenden Beschäftigung eines dem elterlichen Haushalt angehörigen und von den Eltern unterhaltenen Kindes eine tatsächliche Vermutung stärkster Art für das Vorliegen eines rein familienrechtlichen Verhältnisses annahm (vgl. ArbRSamml. Bd. 20 S. 151). Das entspricht der verschiedenen Stellung des Ehemannes einerseits, des zur Leistung von Diensten gesetzlich (§ 1617 BGB.) verpflichteten Kindes andererseits. Vgl. über die Stellung des im Geschäft der Ehefrau tätigen Ehemannes ferner RAG. Bensch. Samml. Bd. 13 S. 468, Bd. 14 S. 566.

2. Der Satz, daß der Schuldner nicht verpflichtet sei, seine Arbeitskraft in einer Weise zu verwerten, die einen Zugriff seiner Gläubiger ermögliche, entspricht der ständigen Rechtsprechung des RG. und des RAG. Von Interesse ist, daß das RAG., wenn man zunächst von dem Sonderfall der Nichterfüllung gesetzlicher Unterhaltspflichten absieht, auch

unter den heutigen Verhältnissen an diesem Satz festhält, also nicht glaubt, daß in dieser Beziehung „die heute stärker als früher betonte und anerkannte Rücksicht auf den gemeinen Nutzen eine gewisse Lockerung der bisherigen Rechtsprechung erheische“. Man wird dem RAG. darin zustimmen können, daß nicht jede Verwertung der Arbeitskraft in einer Weise, die den Zugriff der Gläubiger unmöglich macht, schlechthin sittenwidrig ist. Es ist zu beachten, daß, soweit es sich um gewöhnliche Forderungen handelt, kein Interesse der Allgemeinheit beteiligt ist, sondern sich nur die Interessen von verschiedenen Einzelpersonen gegenüberstellen, und wenn es auch unbedingt geboten ist, Gehaltsziehungen mit aller Schärfe entgegenzutreten, so gibt es andererseits doch auch Fälle, wo dem Schuldner nicht ohne weiteres der Vorwurf unsittlichen Handelns gemacht werden kann, wenn er seine Arbeitskraft lieber im Interesse seiner Familie als in dem eines fremden Gläubigers verwertet. Solange die Entscheidung auf die Frage der Sittenwidrigkeit abgestellt wird, muß sie immer von der Beurteilung der Umstände des einzelnen Falles abhängen, und es müssen stets besondere Umstände vorliegen, um die Sittenwidrigkeit in Fällen der vorliegenden Art zu begründen, denn die bloße Gläubigerbenachteiligungsbasis als solche genügt, wie das Vorhandensein des Anfechtungsgesetzes zeigt, nach Ansicht des Gesetzgebers nicht, um ein Geschäft sittenwidrig zu machen. Eine angemessene Regelung ist wohl nur durch eine Milderung der Gesetzgebung zu erzielen, die denn auch dringend erwünscht ist (vgl. auch Volkmar ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 173).

3. Die Ausführungen über den besonderen Fall der Nichterfüllung gesetzlicher Unterhaltspflichten könnten den Anschein erwecken, als ob das RAG. auch in derartigen Fällen stets das Vorliegen einer Sittenwidrigkeit verneint hätte. Tatsächlich hat es aber gerade in solchen Fällen schon anerkannt, daß das Verhalten des Schuldners einen Verstoß gegen die guten Sitten darstellen könne (vgl. RAG. Bensch. Samml. Bd. 10 S. 84, Bd. 14 S. 565, siehe auch Hueck-Nipperdey Bd. I S. 247 mit weiteren Angaben sowie meine Anmerkung Bensch. Samml. Bd. 16 S. 457 ff.). Es ist aber sehr zu begrüßen, wenn das RAG. in dieser Hinsicht in Zukunft offenbar weiter gehen will. Das entspricht m. E. unbedingt den heutigen Anschauungen, nach denen sich die Auslegung des § 826 zu richten hat. Auch der Hinweis auf § 361 Ziff. 10 StGB. ist durchaus zutreffend. Die Berücksichtigung dieser Bestimmung wird dann hoffentlich auch, worauf ich Bensch. Samml. Bd. 16 S. 459 und ArbRSamml. Bd. 20 S. 59 schon hingewiesen habe, zu einer dem heutigen sittlichen Empfinden besser gerecht werdenden Behandlung der Fälle führen, in denen der einen Haussohn nach § 1617 BGB. beschäftigende Vater trotz guter wirtschaftlicher Verhältnisse dem Sohn nicht die zur Erfüllung seiner Unterhaltspflichten erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt.

Hueck.

Nr. 32 (RAG)

1. Zur Frage, ob eine vorübergehende polizeiliche Schließung eines Geschäfts einen Grund zur fristlosen Entlassung der Angestellten bildet.
2. Die sofortige Entlassung auf Grund einer Betriebsstörung wird nicht ohne weiteres dadurch ausgeschlossen, daß der Unternehmer das Betriebsrisiko zu tragen hat.
3. Für die Frage der Zumutbarkeit der Vertragsfortsetzung ist die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist von sehr wesentlicher Bedeutung.
4. Ein zu Unrecht entlassener Angestellter braucht den Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug zu setzen, sondern hat ohne weiteres Anspruch auf die vertragsmäßige Vergütung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
5. Der Einwand der Verwirkung ist zwar von der Rechtsprechung für gewisse Rechtsgebiete anerkannt, stellt aber kein allgemeines Rechtsinstitut dar und darf gerade infolge seiner Herleitung aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242) nicht dazu dienen, die Verjährungsvorschriften zu umgehen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Juni 1934. — RAG. 80/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Osnabrück.

Der Kaufmann Heinrich Pf., früher Inhaber der Beklagten zu 1), beabsichtigte im Frühjahr 1932 in Osnabrück ein sog. Einheitspreisgeschäft zu eröffnen. Da sich dagegen zufolge der Verordnung des Reichspräsidenten vom 9. März 1932 Bedenken erhoben, eröffnete Pf. im Juni 1932 das Geschäft als „Kleinwarenhaus“. In der Folgezeit gab der Charakter des Geschäfts im Sinne des Vorliegens eines Verstößes gegen die erwähnte Verordnung noch mehrfach Anlaß zu Beanstandungen seitens verschiedener Stellen bis in den Sommer 1932 hinein, die aber erfolglos blieben. Das Geschäft arbeitete danach ungestört. Seit Anfang Januar 1933 war die Klägerin darin als Verkäuferin eingestellt. Am 11. März 1933 schloß die Polizei wegen größerer, vor dem Geschäft eingetretener Unruhen das Unternehmen. Diese Verfügung wurde am 22. April 1933 wieder aufgehoben. Der Inhaber Pf. hatte aber bereits am 11. März 1933 das gesamte Ladenpersonal, worunter die Klägerin, fristlos wegen der Schließung seines Betriebes

entlassen. Das Geschäft wurde später wieder eröffnet und läuft auch jetzt noch fort. Laut Vertrag vom 15. November 1933 hat der Kaufmann Josef S. das Geschäft mit allen Aktiven und Passiven übernommen und dies in den Tageszeitungen bekanntgemacht. Er ist der Inhaber der Beklagten zu 2).

Die Klägerin hält ihre sofortige Entlassung für unzulässig und klagt auf Zahlung von 27 RM. samt Zinsen als ihr Gehalt vom 12. bis 31. März 1933 gegen die Beklagte zu 1) als Vertragsgegnerin, gegen die Beklagte zu 2) gesamtschuldnerisch als Rechtsnachfolgerin. Die Beklagten haben um Klagenabweisung gebeten und insbesondere geltend gemacht, daß die polizeiliche Schließung des Betriebes ein außergewöhnliches, vom Inhaber nicht zu vertretendes Ereignis darstelle, das die fristlose Entlassung des Personals rechtfertige.

Die Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht erachtet einen wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung der Klägerin nach dem Sachverhalt nicht für gegeben. Der Grund für die polizeiliche Schließung des Geschäfts am 11. März 1933 habe in der durch die Umstände der Betriebsöffnung begründeten und durch den hartnäckigen Kampf des Einzelhandels gegen die Geschäftserrichtung geförderten Erregung der Bevölkerung gelegen, mithin in Umständen, die, wenn auch nicht entscheidend mit der jüdischen Abstammung des Geschäftsinhabers, so doch jedenfalls allein mit seiner Person zusammenhängen. Sei auch ein Verschulden des Inhabers Pf. in bezug auf die Schließung nicht anzunehmen, so treffe doch das mit dem scharfen Widerstand gegen das Unternehmen verbundene Geschäftsrisiko allein den Inhaber, nicht aber auch das von ihm beschäftigte Personal. Es sei überdies zu berücksichtigen, daß Pf. bei der Schließung mit einer dauernden Lahmlegung seines Betriebes nicht habe zu rechnen brauchen, es sich vielmehr, wie der spätere Verlauf der Dinge ergebe, nur um eine vorübergehende Betriebsstörung gehandelt habe. In jedem Falle sei ihm zuzumuten gewesen, die vereinbarte Kündigungsfrist, die die kürzeste im Handelsrecht zulässige gewesen sei (§ 67 Abs. 1, 2 HGB.), der Klägerin gegenüber einzuhalten. Hieraus ergebe sich die Sachfälligkeit der Beklagten zu 1) wie auch der Beklagten zu 2), deren Haftung aus § 25 HGB. folge.

Die Angriffe der Revision können, wenn auch im einzelnen teilweise begründet, doch zu keinem abweichenden Ergebnis führen. Die für die Entscheidung in erster Linie wesentliche Frage, ob die Entlassung eines Angestellten durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt sei, unterliegt nach ständiger Rechtsprechung der Nachprüfung des Revisionsgerichts nur in der Richtung, ob sich die Vorinstanz bei Beurteilung des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes eines Rechtsverstoßes schuldig gemacht hat, wobei dieser Rechtsbegriff einen Sachverhalt voraussetzt, der bei verständigem Ermessen dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen läßt. Die Würdigung der besonderen Umstände des Falles in der bezeichneten Richtung unterliegt dem freien Ermessen des Tatrichters und ist somit für das Revisionsgericht bindend, wofern das angefochtene Urteil nur auf allseitiger erschöpfender Betrachtung des Sachverhalts und der Anwendung fehlerfreier Rechtsbegriffe beruht.

Davon, daß an und für sich betrachtet die behördliche, vom Inhaber nicht verschuldete Schließung eines Gewerbebetriebes einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung des Personals bilden kann, geht auch das Berufungsgericht aus. Es verneint die Zulässigkeit der Entlassung nur wegen der besonderen Umstände der Schließung. Die vom Vorderrichter erörterte Frage, wen das Betriebsrisiko bezüglich der Geschäftsschließung traf, ist dabei indes für die Prüfung der Zulässigkeit der sofortigen Kündigung von vornherein nicht entscheidend, wie dies die Vorinstanz anzunehmen scheint. Auch wenn das Risiko allein dem Inhaber oblag, schloß das die Möglichkeit einer fristlosen Entlassung des Personals an sich nicht ohne weiteres aus. Unbedenklich ist auch nicht, daß der Vorderrichter angesichts der im Sommer 1932 gegen die Eröffnung des Geschäfts zu Tage getretenen, vielseitigen Widerstände das Risiko für die den Anlaß der Kündigung bildenden Unruhen vom März 1933 ohne weiteres dem Inhaber auferlegen will. Hatte der Betrieb, wie das angefochtene Urteil feststellt, nach dem Mißerfolg jener Gegenkundgebungen im Jahre 1932 als behördlich genehmigt zu gelten, so hatte der Inhaber keinen Anlaß, bei seinen geschäftlichen Dispositionen auf die Möglichkeit ungerechtfertigter polizeilicher Eingriffe wegen der im Publikum vielfach bestehenden Abneigung gegen Warenhäuser Rücksicht zu nehmen. Die Tatsache, daß das Geschäft noch heute besteht, ergibt zur Genüge, daß weder die Umstände der Eröffnung noch die der Fortführung

des Unternehmens auf das Bestehen einer besonderen Betriebsgefahr zwingend hinwiesen. Läßt sich hiernach auch nicht sagen, daß der Inhaber etwa bereits Anfang Januar 1933 bei der Einstellung der Klägerin mit der Möglichkeit neuer Betriebsstörungen habe rechnen müssen, so ist doch die weitere Feststellung des Berufungsgerichts wesentlich, daß er am 11. März 1933 bei der polizeilichen Schließung des Geschäfts nicht von einer langen Dauer dieser Maßnahme habe auszugehen brauchen. Die Vorinstanz berücksichtigt allerdings auch dabei das Vorbringen der Beklagten nicht erschöpfend, wonach das Geschäft zunächst vom 11. März bis 24. April und dann wieder vom 26. April bis 10. Mai 1933 geschlossen gewesen sein soll. Indessen ist dies nicht von entscheidender Bedeutung. Die Beklagten haben selbst behauptet, daß dem Inhaber zunächst am 12. März 1933 polizeilich die Wiedereröffnung des Geschäfts gestattet, am 13. März aber mitgeteilt worden sei, die Schließung werde wahrscheinlich von längerer Dauer sein. Es erscheint danach rechtlich nicht fehlsam, wenn das Berufungsgericht einen hinreichenden Anlaß für die bereits am 11. März 1933 ausgesprochene Entlassung des Personals nicht für gegeben erachtet. Sie wurde jedenfalls nicht ohne weiteres dadurch zulässig, daß der Inhaber an der Schließung kein unmittelbares Verschulden trug, worauf die Revision Gewicht legt. Gewiß konnte durch die Entwicklung, die die Verhältnisse nachträglich durch die lange Dauer der Schließung genommen haben, die Entlassung gerechtfertigt werden, aber doch nur dann, wenn der Firma die Fortsetzung des Vertrages mit der Klägerin nicht einmal für die Dauer der Kündigungsfrist hätte zugemutet werden können. So lag aber der Fall nach der ausdrücklichen Feststellung des Vorderrichters gerade nicht, nach der vielmehr unter allen Umständen dem Inhaber anzufinnen war, der Klägerin gegenüber die nur bis Ende April 1933 laufende Kündigungsfrist zu wahren. Diese auf § 242 BGB. beruhende Erwägung fällt völlig in den Rahmen der für die Frage des wichtigen Grundes in Betracht zu ziehenden konkreten tatsächlichen Umstände und ist vom rechtlichen Standpunkt aus jedenfalls nicht zu beanstanden. Wenn die Revision meint, im Falle des § 70 HGB. spiele die Dauer der Kündigungsfrist keine Rolle, so kann dem nicht beigetreten werden. Vielmehr wird für die Zumutbarkeit der Vertragsfortsetzung gerade die Frage, ob und in welcher Frist der Dienstvertrag sich unter normalen Verhältnissen lösen ließ, von sehr wesentlicher Bedeutung

sein, die allein der Tatrichter nach seinem billigen Ermessen und nach Treu und Glauben zu beurteilen hat. Im vorliegenden Falle war der zeitliche Abstand zwischen der Entlassung und dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist so gering und das dem Geschäftsinhaber durch deren Aushaltung erwachsende Geldopfer so bescheiden, daß diese Umstände allerdings bei der Bewertung der Wichtigkeit des Entlassungsgrundes nicht außer Betracht gelassen werden können.

Nach alledem sind die Revisionsangriffe, soweit sie der Rechtfertigung der sofortigen Entlassung dienen, unbegründet. Auch im übrigen kann sie mit ihren Ausführungen keinen Erfolg haben. Davon, daß die Klägerin nach ihrer Entlassung den Geschäftsinhaber hätte in Annahmeverzug setzen müssen (§ 615 BGB.), kann keine Rede sein, da die unbegründete Entlassung ihr ohne weiteres den Anspruch auf Weiterzahlung ihrer vertragsmäßigen Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gibt. Ebensowenig kommt gegenüber ihrer erst 11 Monate nach der Entlassung erhobenen Klage der Einwand der Verwirkung in Frage, der, von der Rechtsprechung für gewisse, hier nicht in Frage kommende Rechtsgebiete anerkannt, kein allgemeines Rechtsinstitut darstellt und gerade zufolge seiner Herleitung aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB.) nicht dazu dienen darf, die Verjährungsvorschriften zu umgehen.

Nr. 33 (RAG)

1. Auch über die Zulässigkeit einer einem Angestellten zugegangenen Kündigung kann eine Feststellungsklage erhoben werden, da eine Feststellung in diesem Sinne darauf hinausläuft, daß das Anstellungsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde und es sich bei dieser Frage um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO. handelt.
2. Hat der Arbeitgeber einer ersten, als „vorsorglich“ bezeichneten Kündigung ein zweites Kündigungsschreiben folgen lassen, so hängt es von den Umständen des Falles ab, ob in dem zweiten Schreiben eine Zurücknahme der ersten Kündigung zu erblicken ist, derart, daß diese durch die zweite Kündigung ersetzt wird und neben ihr keine selbständige Bedeutung mehr hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Juni 1934 — RAG. 89/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Kassel.

Der Kläger war bei der Beklagten in deren Zahnklinik als Zahnarzt angestellt. Nach dem schriftlichen Dienstvertrage vom 12. Oktober 1928 war die Kündigung nur mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Schluß des Kalendervierteljahres und nur aus einem der im Vertrage bezeichneten wichtigen Gründe statthaft.

Am 25. April 1933 forderte der Direktor B. als Beauftragter des Reichsarbeitsministers im Mitteilungsblatt des Reichsverbandes der Ortskrankenkassen die Kassen auf, dem Beschluß der Arbeitsgemeinschaft der Krankenkassen Spitzenverbände vom 10. April 1933, daß der Klinikzwang in den Zahnkliniken der Kassen sofort allgemein aufzuheben sei, umgehend Folge zu leisten. Daraufhin kündigte der Vorstand der Beklagten unter Hinweis auf jene Aufforderung unter anderem auch dem Kläger durch Schreiben vom 28. April 1933 „vorsorglich zum nächstzulässigen Termin“; das war der 30. September 1933. Der Kläger beanstandete die Kündigung als vertragswidrig und legte vorsichtshalber auch Kündigungseinspruch bei der Betriebsvertretung ein. Diese erhob Klage auf Weiterbeschäftigung des Klägers oder Zahlung einer Entschädigung gemäß § 87 BetrVG. Mit Rücksicht darauf, daß ein anderer ebenfalls gekündigter Zahnarzt die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erhoben hatte, wurde der Rechtsstreit zunächst ausgesetzt. Am 31. Juli 1933 schrieb dann die Beklagte dem Kläger folgendes:

„Der Kassenvorstand hat in seiner Sitzung vom 27. Juli 1933 beschlossen, die Zahnklinik endgültig zum 30. September 1933 aufzulösen. Auf Grund dieses Beschlusses sieht sich der Kassenvorstand zu seinem Bedauern veranlaßt, Ihr Dienstverhältnis zum 30. September 1933 zu kündigen. Die Kündigung stützt sich auf § 6 der 2. Verordnung vom 4. Mai 1933 zum Gesetz der Wiederherstellung des Berufsbeamtentums.“

Im Einverständnis mit der Beklagten trat der Kläger später in den wieder fortgeführten Rechtsstreit an Stelle der Betriebsvertretung ein und änderte den Klageantrag dahin, festzustellen, daß die Kündigung vom 28. April 1933 unzulässig sei. Er hat die Zulässigkeit der zweiten Kündigung nicht in Abrede gestellt, glaubt jedoch, daß sie das Vertragsverhältnis der Parteien erst zum 31. Dezember 1933 aufgelöst und die alte Kündigung beseitigt habe, und hat im übrigen daran festgehalten, daß letztere wegen ihrer Vertragswidrigkeit ohne Wirkung geblieben sei. Die Be-

klage ist dem entgegengetreten. Sie sieht die zweite Kündigung lediglich als eine Ergänzung der ersten an und vertritt die Ansicht, daß sie wegen der am 30. September 1933 erfolgten Schließung der Zahnklinik auch einen wichtigen Grund zur Kündigung gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat dem abgeänderten Klageantrage stattgegeben. Das Berufungsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Kündigung vom 28. April 1933 unwirksam ist, soweit sie sich auf den Dienstvertrag und das BGB. stützt.

Die zugelassene Revision ist vom Reichsarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Nach § 358 Abs. 2 RWG. muß bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse der Kassenangestellten, die der Dienstordnung der Krankenkasse unterstehen, der Klage die Entscheidung des Oberversicherungsamts vorangehen. Zutreffend hat das Berufungsgericht diese Prozessvoraussetzung für den Rechtsstreit der Parteien nicht als notwendig angesehen. Die im § 351 RWG. für besoldete Angestellte der öffentlichen Krankenkassen eingeführte Dienstordnung regelt die Rechts- und die allgemeinen Dienstverhältnisse nur solcher Kassenangestellten, die in der eigentlichen Verwaltung der Kassen tätig sind, betrifft aber nicht Hilfspersonen der Kassen, denen die Heilbehandlung der Kassenmitglieder obliegt. Das folgt schon daraus, daß die Vorschriften der §§ 349 f. über die Kassenangestellten sich an die im vorhergehenden Abschnitt der §§ 327 f. RWG. aufgestellten Vorschriften über die Kassenorgane anschließen, und entspricht der allgemeinen Ansicht des Schrifttums und der Rechtsprechung.

Mit Recht hat ferner das Berufungsgericht die Zulässigkeit der erhobenen Feststellungsklage bejaht. Wörtlich genommen ist das Klagebegehren nicht, wie nach § 256 ZPO. für die Feststellungsklage erforderlich, auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses, sondern auf Feststellung der Unzulässigkeit oder Unwirksamkeit einer Rechtshandlung, nämlich einer Kündigung, gerichtet. In Wirklichkeit will jedoch der Kläger festgestellt wissen und die der Fassung seines Antrages folgende Urteilsformel des Berufungsgerichts feststellen, daß das Dienstverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 28. April 1933 allein noch nicht zum nächstzulässigen Termin, dem 30. Sep-

tember 1933, aufgelöst, sondern darüber hinaus bestehengelassen ist, falls von der gleichfalls umstrittenen Wirkung der zweiten Kündigung vom 31. Juli 1933 abgesehen wird. Auch ein Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung dieser Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien ist gegeben. Das Ziel des Klägers, dessen Erreichung die Feststellungsklage vorbereiten soll, geht auf die vertraglichen Dienstbezüge für die Monate Oktober bis Dezember 1933. Während der Kläger behauptet, der Dienstvertrag der Parteien sei durch die Kündigung vom 28. April überhaupt nicht und durch die Kündigung vom 31. Juli erst zum 31. Dezember 1933 beendet worden, vertritt die Beklagte die Auffassung, daß die erste Kündigung zum mindesten insolge Hinzutretens der zweiten das Vertragsverhältnis schon am 30. September 1933 zum Erlöschen gebracht habe. Die zweite Kündigung ist gemäß § 6 der zweiten am 4. Mai 1933 ergangenen und am 7. Juli 1933 geänderten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums (RWBl. I S. 233 und S. 458) auf die Absicht der Vereinfachung der Verwaltung oder Betriebsführung oder auf das Interesse des Dienstes der Beklagten gestützt. Ueber ihre Wirksamkeit steht nach § 5 Abs. 5 der Verordnung nicht dem ordentlichen Gericht, sondern ausschließlich der in der Gesetzesstelle näher bezeichneten Verwaltungsbehörde die Entscheidung zu. Die Frage, zu welchem Zeitpunkt die zweite Kündigung das Vertragsverhältnis der Parteien aufgelöst hat, zum 30. September oder zum 31. Dezember 1933, kann aber erst aufgeworfen und danach eine Entscheidung der Verwaltungsbehörde nur notwendig werden, wenn nicht, wie die Beklagte behauptet, ihre Kündigung schon für sich allein ohne Hinzukommen der zweiten das Dienstverhältnis zum 30. September beendet hat. Andernfalls wäre für die zweite Kündigung kein Raum mehr und fände sie kein Dienstverhältnis der Parteien mehr vor, das nicht ohnehin zum 30. September zu Ende ginge und durch sie zu diesem oder einem späteren Zeitpunkt noch aufgelöst werden könnte (Urt. des RWG. vom 11. April 1934, RWG. 14/34). Mithin setzt die Anrufung der Verwaltungsbehörde voraus, daß die erste Kündigung nicht schon für sich allein vertragauslösende Wirkung gehabt hat. Hierbei über hat das Arbeitsgericht zu entscheiden. Aus dieser Rechtslage erhellt das Interesse des Klägers an der begehrtens alsbaldigen Feststellung ohne weiteres.

In der Sache selbst hat das Berufungsgericht angenommen, daß die am 28. April, noch vor Erlass der genannten Verordnung vom 4. Mai 1933, zum 30. September ausgesprochene Kündigung durch die zweite aus § 6 der Verordnung hergeleitete aufgehoben oder doch nur insoweit aufrechterhalten worden ist, als sie sich etwa auch aus § 6 der Verordnung rechtfertigt. Hiergegen wendet sich die Revision mit der Auffassung, daß die zweite Kündigung die erste lediglich ergänzt und nur einen Kündigungsgrund aus der Verordnung vom 4. Mai 1933 nachgeschoben habe. Sie muß dabei jedoch an den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts scheitern.

Zunächst trifft es nicht zu, daß der Kläger selbst, wie die Revision behauptet, in der zweiten Kündigung gar keine Aufhebung oder Einschränkung der ersten gesehen habe. Vielmehr hat der Kläger, wie der Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils zeigt, von vornherein die von der Revision bekämpfte Auffassung vertreten.

Sodann ist es ein allgemeiner Rechtsgrundsatz, daß jeder seine rechtsgeschäftlichen Erklärungen so gegen sich gelten lassen muß, wie sie nach Treu und Glauben im Rechtsverkehr allgemein zu verstehen sind. Das Berufungsgericht weist nun darauf hin, daß die Kündigung vom 28. April ausdrücklich „vorsorglich“ und ohne genaue Bezeichnung des Kündigungstermins nur auf den nächstzulässigen Termin ausgesprochen worden ist. Es findet darin den Ausdruck dafür, daß die Beklagte mit der Kündigung noch nicht das letzte Wort haben sprechen, sondern sich eine andere endgültige Regelung habe vorbehalten wollen. Dann erwägt es, daß das Schreiben der Beklagten vom 31. Juli 1933 der Mitteilung von der Auflösung der Zahnklinik zum 30. September 1933 und der darauf gestützten Kündigung zu diesem Termin lediglich hinzugefügt hat, die Kündigung stütze sich auf § 6 der erwähnten Durchführungsverordnung, daß es aber keine Bezugnahme auf die frühere Kündigung vom 28. April enthält und nicht etwa sagt, die erste Kündigung werde nunmehr auch aus § 6 der Verordnung hergeleitet. Das Berufungsgericht folgert daraus, der Kläger habe unter diesen Umständen nur annehmen können, daß die Beklagte die frühere Kündigung lediglich unter dem Gesichtspunkt des § 6 aufrechterhalten, im übrigen aber durch die neue Kündigung habe ersetzt und ihr neben dieser keine selbständige Bedeutung mehr beigemessen sehen wollen. Es erblickt deshalb

in der zweiten Kündigung eine Zurücknahme der ersten, die ihre Begründung noch nicht in der genannten Verordnung, sondern nur im Dienstvertrage und dem Bürgerlichen Gesetzbuch finden konnte. Daß der Kläger mit der Zurücknahme der Kündigung nach Auffassung des Berufungsgerichts einverstanden war, hat es nicht besonders zum Ausdruck gebracht, ergibt sich aber aus der ganzen Sachlage von selbst.

Die Auslegung, die das Berufungsgericht damit dem Schreiben der Beklagten vom 31. Juli 1933 zuteil werden läßt, muß unter den vorliegenden Umständen als durchaus möglich anerkannt werden und liegt daher auf tatsächlichem Gebiet, das der Revision verschlossen ist. Ein Rechtsverstoß ist in ihr nicht zu finden. Ist aber somit die Kündigung vom 28. April 1933, soweit sie der Nachprüfung durch das ordentliche Gericht unterliegt, vor Erreichung des in ihr ausgesprochenen Kündigungstermins im Einverständnis mit dem Kläger zurückgenommen, so kann sie das Dienstverhältnis der Parteien nicht beendet haben.

Schon aus diesem Grunde muß die Revision ohne Erfolg bleiben, ohne daß die Hilfsrömung des Berufungsgerichts, wonach die Kündigung auch vertragswidrig und deshalb wirkungslos gewesen sein soll, überhaupt noch in Betracht kommt.

Anmerkung: 1. Das Urteil behandelt einen der nicht seltenen Fälle, in denen Zweifel entstehen können, ob der von einer Partei gestellte Feststellungsantrag ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO. oder nur ein für das Bestehen eines Rechtsverhältnisses erhebliche Vorfrage betrifft. Mit Recht haben hier alle Instanzen die Zulässigkeit der Feststellungsklage bejaht. Denn, mag auch die Zulässigkeit einer einzelnen Rechts-handlung, wie z. B. einer Kündigung, für sich allein kein „Rechtsverhältnis“ darstellen, so bedeutet doch die Feststellung der Unzulässigkeit stets zugleich die Feststellung, daß die an die Rechts-handlung geknüpften Rechtsfolgen, im vorliegenden Falle die Beendigung des Dienstverhältnisses, nicht herbeigeführt sind, und dabei handelt es sich regelmäßig um ein Rechtsverhältnis im eigentlichen Sinne. Für die Zulässigkeit der auf diese spezielle Feststellung beschränkte Klage kommt es deshalb nur darauf an, ob für den Kläger ein rechtliches Interesse an solcher Feststellung besteht. Dieses Interesse bedarf, wenn, wie im vorliegenden Falle, der ersten, den Gegenstand der Klage bildenden Kündigung eine zweite zum gleichen Termin ausgesprochene gefolgt ist, besonderer Begründung, weil in solchem Falle der Angestellte in der Regel ein Interesse nur daran haben wird, festgestellt zu sehen, ob und zu welchem Zeitpunkt sein Arbeitsverhältnis überhaupt beendet wurde, während die Feststellung, ob eine der beiden Kündigungen wirksam war, für sich allein ohne Interesse für ihn sein wird. Die hiernach erforderliche besondere Begründung des Feststellungsinteresses ergibt sich im vor-

liegenden Falle daraus, daß nur über die Wirksamkeit der ersten Kündigung das Arbeitsgericht zu entscheiden hatte, während die Wirksamkeit der zweiten Kündigung nur im Verwaltungswege nachgeprüft werden konnte. Das Arbeitsgericht konnte daher die Frage, ob das Anstellungsverhältnis des Klägers über den 30. September fort dauerte, nicht abschließend entscheiden, während andererseits die Entscheidung der Verwaltungsbehörde davon abhing, ob nicht bereits die erste ihrer Nachprüfung nicht unterliegende Kündigung das Anstellungsverhältnis beendet hatte.

2. In der Sache selbst war die Frage, ob die zweite Kündigung als eine die erste ersetzende und damit zurücknehmende anzusehen war, wie das RAG überzeugend dargetan hat, eine auf tatsächlichem Gebiete liegende Auslegungsfrage.

Volkmar.

Nr. 34 (RAG)

1. Hat in einem Vergleich die beklagte Partei neben anderen Verpflichtungen auch die übernommen, über den Ausgang des Prozesses in der Presse eine Notiz zu bringen, so trifft die Klägerin, wenn sie die übrigen durch den Vergleich der Beklagten anerlegten Leistungen angenommen hat, die Beweislast, sofern sie geltend machen will, daß die Erfüllung dieser Verpflichtung die Voraussetzung für die Wirksamkeit des Vergleichs bilden sollte. Die Frage, ob der Vergleich diesen Sinn hatte, ist im übrigen eine auf tatsächlichem Gebiete liegende Auslegungsfrage.
2. Ebenso ist es eine Frage der Vergleichsauslegung, ob die zu 1 erwähnte Verpflichtung auch dann als erfüllt gelten kann, wenn eine Zeitung ohne Zutun der beklagten Partei über den Ausgang des Prozesses sachgemäß berichtet hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Juni 1934. — RAG. 66/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Breslau.

Die Klägerin, die langjährige Angestellte und zuletzt Prokuristin des Beklagten gewesen ist, wurde im März 1932 wegen angeblicher Unterschlagung, Untreue und anderer Verfehlungen vom Beklagten fristlos entlassen. Auf ihre Klage erklärte das Arbeitsgericht in Breslau die Entlassung für unbegründet und stellte die Fortdauer des zwischen den Parteien bestehenden Dienstvertrages bis zum 1. April 1938 fest. Am 4. Dezember 1932 kam daraufhin zwischen den Parteien ein Vergleich zustande, wonach sich der Beklagte verpflichtete, der Klägerin zur Abgeltung aller ihrer Ansprüche 11000 RM. zu zahlen, ihr ein Zeugnis auszu-

stellen und über den Ausgang des Rechtsstreits beim Arbeitsgericht eine Notiz in die Tageszeitungen zu bringen. Die beiden zuerst erwähnten Vergleichsverpflichtungen sind erfüllt. Die Zeitungsnotiz hat der Beklagte nicht veranlaßt, nachdem am 20. und 25. Dezember 1932 die Breslauer Neuesten Nachrichten ihrerseits Veröffentlichungen über den Ausgang des Prozesses gebracht hatten. Die Klägerin erklärte den Vergleich als hinfällig, hauptsächlich, weil dieser durch die Erfüllung der Verpflichtung bezüglich der Zeitungsnotiz aufschiebend bedingt gewesen sei. Sie hat den Anstellungsvertrag ihrerseits fristlos gekündigt und fordert vom Beklagten mit der Klage Schadenersatz zunächst in Höhe von 7320 RM. samt Zinsen.

Dem Antrage des Beklagten gemäß haben beide Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das angefochtene Urteil geht davon aus, daß eine Abhängigkeit der Wirksamkeit des Vergleichs von dem Erscheinen der Zeitungsnotiz im Sinne einer aufschiebenden Bedingung nicht dargetan sei. Die Klägerin habe nur einen Anspruch auf die Veröffentlichung gehabt, dieser habe aber als erfüllt zu gelten, nachdem die Breslauer Neuesten Nachrichten von sich aus eine Notiz entsprechenden Inhalts gebracht hätten, bei der sich auch die Klägerin damals beschieden habe. Die Revision greift diese Erwägungen zu Unrecht an. Sie wendet sich in erster Linie gegen die Ausführungen des Berufungsgerichts über die behauptete Bedingtheit des Vergleichs. Die Vorinstanz verkennt insoweit nicht, daß der vom Anwalt der Klägerin als Bestätigung des Vergleichs dem Anwalt des Beklagten übersandte Brief vom 5. Dezember 1932 die Einrückung der Notiz als Voraussetzung der Wirksamkeit des Vergleichs bezeichnet hat, betrachtet aber diese einseitige Erklärung nicht als Vergleichsbestandteil, da der Empfänger des Briefes mit Schreiben vom 10. Dezember 1932 widersprochen habe, und für die behauptete aufschiebende Bedingung nichts bewiesen sei. Diese Begründung, die einen Mangel des Urteils im Sinne von § 551 Ziff. 7 ZPO. nicht erkennen läßt, ist auch frei von Rechtsirrtum. Es ist schon nicht fehlsam, wenn das angefochtene Urteil, wie es anscheinend tut, die Beweislast für die Bedingtheit des Vergleichs, auf der sich der Beklagte zur Abwehr des Klagenanspruchs beruft, der Klägerin auferlegt. Diese hat die Vergleichs-

summe angenommen, das vereinbarte Zeugnis empfangen und somit selbst den Vergleich als rechtsbeständig behandelt, so daß ihr der Nachweis dafür obliegen würde, wenn sie wegen des Unterbleibens der Zeitungsnotiz die Wirkung des Vergleichs als nicht eingetreten hinstellen will (§ 158 Abs. 1 BGB.). Wenn der Berufungsrichter diesen Nachweis nicht als geführt ansieht, so liegt das im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiete. Dafür, daß er die Ergebnisse der Zeugenvernehmung über die mündlichen Vergleichsvereinbarungen nicht berücksichtigt hätte, fehlt jeder Anhalt. Wenn er aus dem Widerspruch des Rechtsanwalts Dr. Doewe vom 10. Dezember 1932 gegen die Schlußklausel des Briefes vom 5. Dezember 1932 entnimmt, daß eine Einigung über den Bindungscharakter der Abmachung bezüglich der Zeitungsnotiz nicht erfolgt sei, so tritt darin keinerlei Rechtsirrtum zu Tage, liegt dies vielmehr, da die unmittelbare Anwendung handelsrechtlicher Grundsätze ausscheidet, durchaus im Rahmen der tatsächlichen Würdigung der besonderen Umstände. Im übrigen stellt die Vorinstanz fest, daß die Klägerin den Wunsch gehabt habe, die Breslauer Öffentlichkeit über den Ausgang ihres Rechtsstreits mit dem Beklagten zu unterrichten, und es lag deshalb viel weniger in ihrem Interesse, den Vergleich an einer Nichterückung der Notiz scheitern zu lassen, als im Gegenteil, ihn hinsichtlich der Zeitungsnotiz erfüllt zu sehen, also die fragliche Vergleichsklausel als reine rechtsgeschäftliche Verpflichtung, nicht aber als aufschiebende Bedingung verstanden zu wissen.

Es kann sich hiernach nur noch darum handeln, ob die erwähnte Verpflichtung erfüllt ist. Die Vorinstanz stellt fest, daß der Klägerin nichts an einer Ehrenerklärung der Beklagten, vielmehr nur an der Aufklärung der Öffentlichkeit bezüglich des Ausgangs ihres Prozesses gelegen hat. Die von ihrem Anwalt vorgeschlagene Zeitungsnotiz war denn auch nicht als eine Erklärung des Beklagten, sondern als eine rein redaktionelle Nachricht geförmelt. Daher konnte gemäß § 267 BGB. auch ein Dritter die dem Beklagten obliegende Leistung bewirken. Dies ist zufolge den Feststellungen des angefochtenen Urteils geschehen, indem die Breslauer Neuesten Nachrichten eine entsprechende Notiz gebracht haben, eine Notiz, die nach der eigenen Darstellung der Klägerin sogar über das hinausging, was sie nach dem Vergleich enthalten sollte, jedenfalls inhaltlich von ihr nicht beanstandet worden ist. Das Berufungsurteil ergibt, daß die erwähnte Zeitung das meiste

gelesene Blatt Breslaus war, das früher auch den die Klägerin herabsetzenden Artikel gebracht hatte. Die Vergleichsbestätigung vom 5. Dezember 1932 besagt zwar, daß die Notiz in „die Tageszeitungen“ zu bringen sei. Wenn das Berufungsgericht indes die Nachricht in der genannten Hauptzeitung genügen läßt, namentlich mit Rücksicht darauf, daß seitens der Klägerin nicht alsbald das Verlangen nach weiteren Veröffentlichungen gestellt worden ist, so liegt das im Rahmen nicht zu beanstandender tatsächlicher Vergleichsauslegung. Eine Notiz in „allen maßgebenden Tageszeitungen“, wie die Revision meint, war nicht vereinbart. Im übrigen führt das angefochtene Urteil einwandfrei aus, daß die Klägerin im Anschluß an die Veröffentlichung monatelang nichts getan habe, den Vergleich als unerfüllt erscheinen zu lassen, und der Beklagte hiernach habe annehmen dürfen, daß mit der erschienenen Notiz dem Vergleich genügt sei. Ob die Klägerin um die Jahreswende 1932/33 sich einer mehrwöchigen Kur unterzogen hat, worauf die Revision Gewicht legt, ist dabei ebenso unerheblich, wie die Frage, ob der in ihrem Interesse für sie tätig gewordene Rechtsanwalt R. Bevollmächtigter der Klägerin gewesen ist. Daß diese den Zeitungsartikel damals nicht gelesen habe, behauptet sie selbst nicht. Es ist also reine, auf Grund von §§ 157, 242 BGB. erfolgte Ermessensbeurteilung des Tatrichters, wenn die Vorinstanz das von der Klägerin im Anschluß an die Veröffentlichung beobachtete Verhalten dahin würdigt, daß aus ihm zwingend ihr Einverständnis mit der Erledigung der Sache in dieser Form und ihre Erklärung bezüglich des Vergleichs befriedigt zu sein, hervorgehe. Auf ihren etwaigen gegenteiligen inneren Willen kommt dabei nichts an. Erst im März 1933 ist sie damit hervorgetreten, daß die Verpflichtung bezüglich der Zeitungsnotiz nicht erfüllt sei.

Muß nach alledem die Klage daran scheitern, daß die streitige Verpflichtung als erfüllt anzusehen ist, so ist außerdem zu beachten, daß selbst, wenn man dies nicht annehmen wollte, die Erfüllung der Verpflichtung nach § 315 BGB. zu erfolgen hätte, und die Klägerin, da der Inhalt der Zeitungsnotiz im Vergleich nicht bestimmt war, bei einer Verzögerung der Erfüllung durch den Beklagten zunächst nach § 315 Abs. 3 Schlußsatz zu verfahren hatte, so daß ihr auch nach § 326 BGB. nicht ohne weiteres die Möglichkeit offen gestanden hätte, von dem Vergleich loszukommen.

Nr. 35 (RAG)

Die in der Berufungsinstanz vorgenommene Erweiterung einer Feststellungswiderklage ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 256 ZPO. erfüllt sind.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. Juli 1934. — RAG. 94/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Der Kläger ist von der Beklagten durch Vertrag vom 16. Oktober 1930 angestellt worden, um für sie im Orient Nußbaumhölzer einzukaufen und hat mit der Klage unter Vorbehalt weiterer Ansprüche Zahlung von 15964,15 RM. an Gehalt, Provision, Spesen und Reisevergütung aus der Zeit bis 16. März 1932 gefordert. Die Beklagte hat widerklagend die Feststellung begehrt, daß das Vertragsverhältnis der Parteien mit dem 31. Juli 1931 geendet habe. Das Arbeitsgericht hat durch Teilverurteil der Widerklage stattgegeben. Der Kläger hat Berufung eingelegt mit dem Antrag auf Abweisung der Widerklage. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien erst am 15. September 1931 geendet habe, und hat die darüber hinausgehende Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen haben beide Parteien Revision eingelegt. Das Revisionsgericht hat durch Urteil vom 24. Mai 1932 — RAG. 42/33 —, auf dessen Inhalt wegen des näheren Sach- und Streitstandes verwiesen wird, die Revision der Beklagten zurückgewiesen und auf die Revision des Klägers das Berufungsurteil, soweit es die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Zeit nach dem 15. September 1931 festgestellt hat, und im Kostenpunkt aufgehoben und in diesem Umfange die Sache zurückverwiesen.

In der erneuten Berufungsverhandlung hat der Kläger behauptet, das Arbeitsverhältnis sei bisher überhaupt noch nicht aufgelöst, und mit der Erklärung, sich daher alle weiteren Ansprüche vorbehalten zu müssen, wie früher um volle Abweisung der Widerklage gebeten. Dagegen hat die Beklagte ihr Widerklagebegehren insoweit eingeschränkt, als sie nur noch die Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 16. Oktober, spätestens aber 31. Dezember 1931, gefordert und nur in diesem Umfange die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Teilverurteils erbeten hat. Das Berufungsgericht hat nunmehr dieses

Teilurteil dahin geändert, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 16. März 1932 festgestellt worden ist, und hat insolgedessen die weitergehenden Anträge beider Berufungen zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil haben wiederum beide Parteien Revision eingelegt.

Beide Revisionen sind zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Arbeitsgericht hat bisher nur über den Anspruch der Feststellungswiderklage erkannt. Während der Klageanspruch auf Zahlung vertraglicher Bezüge des Klägers aus der Zeit bis zum 16. März 1932 gerichtet ist, hat die Beklagte mit der Widerklage eine Entscheidung über die für den Klageanspruch notwendige Vorfrage erstrebt, ob das durch Vertrag vom 16. Oktober 1930 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien überhaupt bis zum 16. März 1932 gedauert und nicht vielmehr, wohin die Behauptung der Beklagten geht, schon am 31. Juli 1931 geendet hat. In diesem Umfange war die Feststellungswiderklage nach § 280 ZPO. ohne weiteres zulässig. Nach Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht hat nun der Kläger durch die Behauptung, sein Arbeitsverhältnis sei noch gar nicht beendet worden, sich vertraglicher Ansprüche auch über den 16. März 1932 hinaus berühmt. Deshalb läßt sich verfahrensrechtlich nicht beanstanden, daß das Berufungsgericht nunmehr die mit dem Feststellungsantrage der Widerklage verfolgte Absicht der Beklagten dahin aufgefaßt hat, auch Vertragsansprüchen des Klägers aus der Zeit nach dem 16. März 1932 die Rechtsgrundlage zu entziehen, und daß es daher die positive Feststellung der Beendigung des Vertragsverhältnisses zum 16. März 1932 getroffen und die Widerklage abgewiesen hat, soweit sie einen weiter zurückliegenden Zeitpunkt festgestellt haben wollte. Soweit die Feststellungswiderklage die Zeit nach dem 16. März 1932 betrifft, folgt ihre Zulässigkeit aus § 256 ZPO. Da sich der Kläger vertraglicher Ansprüche über diesen Zeitpunkt hinaus berühmt hat, besitzt die Beklagte ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung auch darüber, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zum mindesten damals sein Ende gefunden hat.

Sachlich geht der Streit der Parteien nach ihren jetzigen Revisionsanträgen nur noch darum, ob ihr Arbeitsverhältnis jeden-

falls nicht über den 31. Dezember 1931 hinaus (Antrag der Beklagten) oder wenigstens bis zum 16. Oktober 1932 (Antrag des Klägers) gedauert hat. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß durch das Revisionsurteil vom 24. Mai 1932 bindend (§ 565 Abs. 2 ZPO.) festgestellt ist, daß weder im Schreiben der Beklagten vom 1. Juni noch in ihrem Schreiben vom 31. Juli 1931 eine wirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses lag. Mit der Aufhebung des ersten Berufungsurteils, das den Ablauf des Arbeitsverhältnisses mit dem 15. September 1931 angenommen hat, war jedoch die bis dahin nicht notwendige Untersuchung, ob und wann das Arbeitsverhältnis etwa zwischen dem 12. September 1931 und 16. März 1932 geendet habe, erforderlich geworden, und diese bisher unterbliebene Prüfung war wegen der oben erörterten nachträglichen Erweiterung der Widerklage gegebenenfalls auf die Zeit nach dem 16. März 1932 zu erstrecken. Das Revisionsgericht hat die Sache zurückverwiesen, weil insbesondere nicht ausgeschlossen war, daß aus dem damals noch nicht aufgeklärten Verhalten der Parteien nach dem Mitte Dezember 1931 erfolgten Abbruch ihres Briefwechsels eine einverständliche Aufhebung des Vertragsverhältnisses entnommen werden müßte.

Das Berufungsgericht hat nun zunächst in rechtlich einwandfreier Weise, übrigens in Übereinstimmung mit dem Revisionsurteil vom 24. Mai 1933 bereits zugrunde liegenden Auffassung, festgestellt, daß der nach dem Briefe der Beklagten vom 31. Juli bis zum 15. Dezember 1931 noch fortgesetzte Schriftwechsel der Parteien solches Einverständnis über die Auflösung des Vertragsverhältnisses nicht ergibt. Auch die Revision der Beklagten folgert aus dem Schriftwechsel kein solches Einverständnis, sondern erblickt nur in den Vorschlägen, welche die Beklagte dem Kläger in ihren Schreiben vom 26. Oktober und 27. November 1931 zum Abschluß eines neuen Vertragsverhältnisses machen, den Ausdruck des unzweideutigen Willens der Beklagten, das alte Vertragsverhältnis aufzulösen. Aus dem Vorschlag zu einer sofortigen gütlichen Lösung des Vertragsverhältnisses, wie er jenen Briefen zu entnehmen ist, kann aber höchstens gefolgert werden, daß die Beklagte damals das Vertragsverhältnis auch hat kündigen wollen. Diese Kündigung würde jedoch erst nach Beginn des zweiten Vertragsjahres der Parteien erklärt sein, für das eine Kündigungsfrist von 6 Monaten vereinbart war. Die Kündi-

gung könnte mithin das Vertragsverhältnis keinesfalls vor dem 16. März 1932 aufgelöst haben, und es erübrigt sich somit eine Untersuchung über die Richtigkeit der Auffassung der Beklagten, falls mit dem Berufungsgericht der Ablauf des Vertragsverhältnisses auf den 16. März 1932 angenommen werden muß. Uebrigens hat die Revision der Beklagten den Standpunkt, schon im Verlauf des bis zum 15. Dezember 1931 fortgesetzten Briefwechsels der Parteien sei das Vertragsverhältnis beendet worden, praktisch bereits selbst damit aufgegeben, daß sie nur noch die Feststellung verlangt, daß das Vertragsverhältnis mit dem 31. Dezember 1931 zu Ende gegangen ist.

Sonst beruft sich die Revision der Beklagten nur noch darauf, daß der Kläger nach Abbruch des Schriftwechsels — der letzte nicht mehr beantwortete Brief des Klägers datiert wie gesagt vom 15. Dezember 1931 — nicht mehr für die Beklagte tätig geworden ist. Das wird auch vom Berufungsgericht nicht verkannt. Es mißt jedoch diesem Umstand für sich allein mit Recht keine vertragsauflösende Wirkung bei. Solange die Beklagte ihm gegenüber mit Vertragsleistungen im Rückstand war, blieb er zur Zurückhaltung seiner dienstvertraglichen Gegenleistungen berechtigt. Dagegen hat die Beklagte ein Verhalten des Klägers, das in der Zeit bis zum 16. März 1932 als Losagung vom Vertrage der Parteien angesehen werden müßte, wie etwa die Eingehung eines neuen Vertragsverhältnisses mit einem neuen Arbeitgeber, trotz Ausübung des richterlichen Fragerechts dem Berufungsgericht nicht darlegen und nachweisen können. Die in der jetzigen Revisionsinstanz aufgestellte Behauptung der Beklagten, der Kläger habe schon im Sommer 1931 einer anderen deutschen Firma Kufbaumhölzer aus Persien angeboten, ist neu und daher unbeachtlich.

Danach erweist sich die Revision der Beklagten als unbegründet.

Aber auch der Revision des Klägers muß der Erfolg versagt bleiben.

Es enthält keinen Rechtsverstoß, wenn das Berufungsgericht daraus, daß die Beklagte den Schriftwechsel der Parteien durch Nichtbeantwortung des letzten Schreibens des Klägers vom 15. Dezember 1931 abgebrochen hat, den auch dem Kläger erkennbaren Willen der Beklagten entnimmt, die vertraglichen Beziehungen zum Kläger nicht weiter fortsetzen zu wollen. Das Berufungsgericht weist weiter darauf hin, daß der Kläger, der

zunächst das Vertragsverhältnis mit dem Abbruch des Schriftwechsels seinerseits nicht als gelöst angesehen und sich weiter zur Berufung der Beklagten gehalten hatte, dazu übergegangen ist, ihr durch Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 11. März 1932 eine mit dem 16. März abschließende Abrechnung aufzumachen und auf Grund dieser Abrechnung die Klage zu erheben. Allerdings hat die Klageschrift, wie das Berufungsgericht nicht verkennt, den Vorbehalt aller weiteren Rechte des Klägers enthalten; dieser Vorbehalt hat jedoch in der Widerklagebeantwortung vom 9. Juli 1932 seine Erläuterung dahin gefunden, daß zu den in der Klage bezifferten Ansprüchen noch das monatliche Lagergeld von 20 RM. hinzukomme, welches der Kläger vom 1. Januar 1932 ab für die in Persien liegenden Hölzer der Beklagten habe anwenden müssen. Schließlich hat das Berufungsgericht berücksichtigt, daß der Kläger während der langen Dauer des Rechtsstreits über den 16. März 1932 hinausgehende Ansprüche nicht erhoben und auch in seinem Schreiben vom 26. Oktober 1932 einen bestimmten Endpunkt für seine Gehaltsansprüche angegeben hat (freilich den 16. April 1932, aber, wie das Berufungsgericht annimmt, nur irrtümlich statt des 16. März 1932), und daß er von der Fortdauer seines Vertragsverhältnisses über den angegebenen Endpunkt hinaus nicht gesprochen hat. Wenn das Berufungsgericht nach alledem das Vertragsverhältnis als durch Einverständnis beider Teile mit dem 16. März 1932 aufgelöst festgestellt hat, so läßt sich aus Rechtsgründen nichts dagegen einwenden. Auch der Hinweis der Revision des Klägers darauf, daß sein Prozeßbevollmächtigter bei Uebersendung der Abrechnung vom 11. März 1932 die Gesamtforderung, abgesehen von den Mahnkosten, auf 15837 RM. beziffert hat mit dem ausdrücklichen Zusatz, den Rechten des Klägers im übrigen nicht vorgreifen zu wollen, zwingt nicht zu einer anderen Auffassung. Ebenso muß die von der Revision angegriffene Auslegung der erwähnten Stelle des Schriftsatzes vom 9. Juni 1932 als durchaus möglich anerkannt werden; sie bindet daher, weil auf sachlich-rechtlichem Gebiet liegend, das Revisionsgericht. Im Anschluß an jene Stelle weist der Schriftsatz noch darauf hin, daß die Beklagte durch ihren Verzug in der Erfüllung ihrer Vertragsleistung, insbesondere durch die Nichtsendung des zur Rückreise notwendigen Geldes, den Kläger nötige, in Asien zu bleiben, wo er nicht in der Lage sei, einem anderen Gewerbe nachzugehen. Auch das

spricht dafür, daß der Kläger während des Rechtsstreits nicht mehr mit einer Fortsetzung seines Dienstverhältnisses gerechnet hat.

Anmerkung. Die vorliegende Sache, die schon einmal bis ans Reichsarbeitsgericht gelangt und von diesem an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen war, ist im gegenwärtigen Stadium nur noch prozessual von Interesse, da die sachliche Entscheidung von rein tatsächlichen Erwägungen abhing.

In prozessualer Hinsicht ist das Eigenartige des Falles, daß bisher in diesem Verfahren über den mit der Klage erhobenen Provisionsanspruch überhaupt noch nicht entschieden ist, alle Instanzen sich vielmehr nur mit der von der Beklagten erhobenen Feststellungswiderklage befaßt haben, die allein auch den Gegenstand der vorliegenden Entscheidung bildet.

Was die Zulässigkeit der Widerklage betrifft, so erscheint hier auf den ersten Blick die Darlegung des RAG reichlich verwickelt, wenn es von einer „Erweiterung“ der Widerklage spricht und unter Zerlegung ihres Inhalts in zwei Teile den einen Teil aus § 280, den anderen aus § 256 ZPO. für begründet erachtet. Formell ist nämlich in der Berufungsinstanz eher eine Beschränkung als eine Erweiterung der Widerklage eingetreten. Denn während die Beklagte ursprünglich feststellt sehen wollte, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem 31. Juli 1931 beendet worden sei, hat sie in der erneuten Berufungsverhandlung nur noch die Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 16. Oktober, spätestens aber 31. Dezember 1931 gefordert. Das RAG hat aber mit Recht berücksichtigt, daß wegen der neu aufgestellten Behauptung des Klägers, sein Arbeitsverhältnis sei überhaupt noch nicht beendet, das Feststellungsbegehren der Beklagten sich in der Folgezeit praktisch auch gegen die über den 16. März 1932 hinaus in Aussicht gestellten Ansprüche gerichtet hat. Das war wichtig für die Frage, wie das RAG zu entscheiden hatte, nachdem es zu der Auffassung gelangte, daß das Anstellungsverhältnis des Klägers nicht zum 31. Oktober 1931, wie die Beklagte festgestellt sehen wollte, sondern erst zum 16. März 1932 beendet war. Eine Feststellung in diesem Sinne war für die im gegenwärtigen Rechtsstreit vom Kläger tatsächlich erhobenen Ansprüche nicht im Sinne des § 280 ZPO. präjudiziell, da diese sich auf die Zeit bis zum 16. März 1932 beschränkten. Die Feststellungswiderklage aus § 280 hätte deshalb, wenn eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor dem 16. März 1932 nicht festzustellen war, abgewiesen werden müssen. Nur wegen der Ansprüche des Klägers, die dieser im letzten Stadium des Berufungsverfahrens für die Zeit nach dem 16. März 1932 in Aussicht gestellt, aber noch nicht erhoben hatte, bestand für die Beklagte ein Interesse auch an einer Feststellung der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zum 16. März 1932. Mit Recht nimmt daher das RAG an, daß, insoweit auch eine solche Feststellung als von der Beklagten gewollt betrachtet werden kann, das Feststellungsbegehren nicht aus § 280 ZPO., sondern nur aus der allgemeinen Vorschrift des § 256 zu rechtfertigen ist.

Nicht erörtert ist hier die Frage, ob nicht die Vorschriften des § 529 ZPO. einer derartigen Erweiterung der Widerklage entgegenstünden. Für das alte, bis zum 31. Dezember 1933 in Kraft gewesene Recht bedurfte die Erhebung neuer Ansprüche in der Berufungsinstanz der Einwilligung des Gegners, die aber im vorliegenden Falle wohl als stillschweigend erteilt erachtet werden konnte. Im neuen Recht (§ 529 Abs. 4) ist, abgesehen vom Fall der Einwilligung des Gegners, eine erst in der Berufungsinstanz ganz oder z. T. neu erhobene Widerklage auch dann zuzulassen, wenn das Gericht die Geltendmachung des mit ihr verfolgten Anspruchs in dem anhängigen Verfahren für sachdienlich hält. Gerade der vorliegende Fall dürfte ein Schulbeispiel für die besondere Sachdienlichkeit einer Erweiterung der Widerklage sein. Volkmar.

Nr. 36 (RAG)

1. Zur Rechtslage bezgl. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront, insbesondere zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen die neuen Verbände in Anstellungsverhältnisse mit den alten Gewerkschaften eingetreten sind.
2. Bgl. im einzelnen die Ueberschrift zu der Entscheidung Bd. 21 Nr. 15 RAG. S. 72.

Reichsarbeitsgericht

Urteil vom 4. Juli 1934. — RAG. 77/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Dortmund.

Der Kläger war seit dem 1. 11. 21 bei dem Verbands der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands als Angestellter tätig; er leitete zuletzt bei der Hauptverwaltung die Abteilung für Arbeitsrecht und hatte auch die Schriftleitung der Zeitschrift „Praxis des Arbeitsrechts“ inne. Vertragsmäßig war eine Kündigung seines Anstellungsverhältnisses nur mit sechsmonatiger Frist zum Halbjahrs- oder Jahreschluß zulässig. Nach der am 2. 5. 33 durch die NSBD. erfolgten Besetzung der Gewerkschaftshäuser setzte er seine bisherige Tätigkeit fort. Durch ein von dem Beauftragten der NSBD. Sch. unterzeichnetes, mit dem Siegel der NSDAP. Gau Westfalen-Süd — Betriebszellenleitung — versehenes Schreiben v. 17. 5. 33 wurde ihm mit Rücksicht auf die veränderte Geschäftslage und die Zusammenlegung der einzelnen Abteilungen innerhalb der Gewerkschaften zum nächst zulässigen Termine gekündigt. Am 24. 6. 33 erhielt er von der Hauptverwaltung des Verbandes der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands ein von dem Beauftragten der NSBD. — Gau-Betriebszellen-Leiter St. — unterzeichnetes Schreiben folgenden Inhalts:

„Der Angestellte des Verbandes Bergbauindustriearbeiter Deutschlands, Herr L. L., wird hierdurch mit Wirkung v. 27. 6. 33 vom Verbandsdienst beurlaubt.“

Ab 30. 6. 33 endlich wurde er durch ein Schreiben v. 29. 6. 33 folgenden Wortlauts fristlos entlassen:

„Der Angestellte des Verbandes der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands, Herr L. L., wird hierdurch mit Wirkung v. 30. 6. 33 aus dem Verbandsdienst entlassen.

Diese Entlassung erfolgt wegen Verdachts der staats- und wirtschaftsfeindlichen Einstellung auf Grund des Gesetzes v. 4. 4. 33 Abs. 2.

Verband der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands.

Hauptverwaltung.

gez. St.

Beauftragter der NSBD.

Gau-Betriebszellen-Leiter.“

Der Kl. hat den zur Deutschen Arbeitsfront gehörigen Deutschen Arbeiterverband des Bergbaues auf die Zahlung des Gehalts für die Monate Juli bis einschließlich Dezember 33 klärend in Anspruch genommen. Er erkennt die fristlose Entlassung nicht als berechtigt an und behauptet, er sei vom Bekl. in dessen Dienste übernommen worden, dieser sei auch Rechtsnachfolger des früheren Bergbauindustriearbeiter-Verbandes. Der Bekl. hat geltend gemacht, daß er nicht passiv legitimiert sei, da er weder Rechtsnachfolger des alten Verbandes noch der Kl. von ihm übernommen worden sei.

Das ArbGer. hat den Bekl. dem Klageantrage entsprechend verurteilt. Die Berufung des Bekl. ist zurückgewiesen worden.

Die zugelassene Rev. hatte aber Erfolg.

Aus den Gründen:

Das UG. hat den bekl. Verband als passiv legitimiert angesehen. Es hat angenommen, daß er als ArbG. unmittelbar in das Anstellungsverhältnis des Kl. eingetreten sei und hierzu ausgeführt, der Bekl. habe dem Kl. vorbehaltlos in seiner bisherigen Tätigkeit belassen und seine Dienste weiter entgegengenommen. Obgleich es ihm damals freigestanden hätte, das Vertragsverhältnis zu lösen, habe er in Kenntnis des alten Anstellungsvertrages das Gehalt in der alten Höhe weitergezahlt. Für das Weiterbestehen des bisherigen Vertragsverhältnisses spreche auch, daß der Bekl. das Dienstverhältnis zum nächstzu-

lassigen Termine gekündigt habe. Sei auch diese Kündigung, wie der Bekl. geltend mache, von unberufener Stelle erfolgt und unwirksam, so beweise doch noch immer die vom Bekl. ausgesprochene fristlose Entlassung wegen Verdachts staats- und wirtschaftsfeindlicher Einstellung des Kl., daß der Bekl. selbst das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses angenommen habe, denn sonst wäre auch eine fristlose Entlassung überflüssig gewesen. Endlich deute auch das von dem Bekl. dem Kl. am 27. 7. 33 ausgestellte Arbeitszeugnis auf die Richtigkeit der hier vertretenen Auffassung hin. Hiernach gelte auch für den Bekl. die in dem früheren Anstellungsvertrag vereinbarte sechsmonatige Kündigungsfrist. — Das Verlangen des Kl. auf Einhaltung dieser Kündigungsfrist hat das UG. aber auch auf Grund des § 2 des KündSchG. für gerechtfertigt erachtet, indem es angenommen hat, der bekl. Verband sei Rechtsnachfolger des früheren Bergbauindustriearbeiter-Verbandes i. S. jener Gesetzesbestimmung.

Die Rev., welche rügt, das UG. habe die Funktionen der NSBD.-Beauftragten verkannt, es habe ferner den § 2 des KündSchG. unrichtig angewendet, ist jedenfalls, soweit der erstere Gesichtspunkt in Betracht kommt, begründet und muß zu einer Aufhebung des angefochtenen Ur. führen.

Das UG. hat aus der Tatsache, daß der Kl. auch nach der am 2. 5. 33 erfolgten Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch die NSBD. in seiner bisherigen Beschäftigung verblieben ist, ohne weiteres geschlossen, der bekl. Verband habe ihn vorbehaltlos in seiner bisherigen Beschäftigung belassen und seine Dienste weiter entgegengenommen; es hat also vorausgesetzt, daß der bekl. Verband schon damals bestanden hat und daß der Kl. nach dem 2. 5. 33 für diesen tätig geworden ist. Diese Annahme beruht aber auf einer unzutreffenden Würdigung der Sach- und Rechtslage, wie sie durch die am 2. 5. 33 erfolgte Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch Beauftragte der NSBD. und die sich daran anschließenden Ereignisse geschaffen war, sie findet auch in dem von den Parteien im vorliegenden Rechtsstreit vorgebrachten Tatsachenmaterial keine Stütze. In der nach Erlass des angefochtenen Ur. ergangenen Entsch. des RUG. v. 28. 2. 34 — RUG. 274/34 — (RUG. Bd. 13 S. 271 ff.¹⁾) ist die Sach- und Rechtslage bezüglich der freien Gewerkschaften und ihres Verhältnisses zu den in der Deutschen Arbeitsfront gebildeten Arbeiterverbänden an

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RUG. S. 102 ff.

Stand der Ereignisse, wie sie sich im Zuge der nationalen Erhebung vor der Öffentlichkeit vollzogen haben, einer eingehenden Würdigung unterzogen worden. Wie in diesem Ur. dargelegt worden ist, war mit der am 2. 5. 33 durchgeführten Besetzung der Gewerkschaftshäuser nicht gleichzeitig eine Auflösung der bisherigen Gewerkschaften verbunden; vielmehr wurde die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften unter der Leitung der Beauftragten der NSBD. (NSDAP.) fortgesetzt, bis die mit der Errichtung der Arbeitsfront einsetzende Um- und Neubildung der Organisation der deutschen Arbeiterschaft vollzogen war und die Mitgliederbestände der bisherigen freien Gewerkschaften in den Arbeiterverbänden der Deutschen Arbeitsfront neu organisiert werden konnten. Die eigentliche Umbildung der Organisation begann erst mit der am 16. 5. 33 erfolgten Verkündung der Errichtung der Deutschen Arbeitsfront, und erst am 28. 6. 33 wurde der Abschluß der Neubildung der deutschen Arbeiterverbände bekanntgegeben. Soweit daher eine Weiterbeschäftigung der Angestellten der freien Gewerkschaften in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich über den 2. 5. 33 hinaus stattgefunden hat, wird regelmäßig davon auszugehen sein, daß dies auf Grund des bisherigen Dienstvertragsverhältnisses im Dienste der nunmehr unter der Geschäftsführung eines Beauftragten der NSBD. stehenden Gewerkschaft geschehen ist, und eine Beschäftigung im Dienste eines der innerhalb der Deutschen Arbeitsfront gebildeten neuen Arbeiterverbände wird regelmäßig erst von Ende Juni/Anfang Juli 33 ab in Frage kommen. Erst, sofern im Einzelfalle der Angestellte auch noch nach diesem Zeitpunkte beschäftigt worden ist, wird es von den vom Tatrichter festzustellenden besonderen Umständen abhängen, ob die Beschäftigung auch noch weiterhin im Dienste des alten, von einem Beauftragten der NSBD. fortgeführten Verbandes erfolgt ist, was mit Rücksicht auf den außerordentlichen Umfang der Neuorganisation je nach den örtlichen Verhältnissen von vornherein nicht als völlig ausgeschlossen betrachtet werden kann, oder ob anzunehmen ist, daß der Angestellte nunmehr von dem neuen Verbande beschäftigt worden ist (vgl. hierzu das zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmte Ur. v. 6. 6. 34 RUG. 57/34)²⁾. Diese ganze Rechtslage, wie sie nach den Darlegungen des erwähnten Ur. v. 28. 2. 34 auf die freien Gewerkschaften allgemein zutrifft, hat das LUG. bei der rechtlichen Be-

²⁾ Vgl. ArbR Samml. Bd. 21 RUG. S. 72.

urteilung der Stellung des Kl. während der Zeit seiner Beschäftigung nach dem 2. 5. 33 nicht berücksichtigt. Seine die Grundlage der Entsch. bildende Annahme, der Kl. sei durch seine Weiterbeschäftigung in der Zeit v. 2. 5. 33 bis 30. 6. 33 in ein Beschäftigungsverhältnis zum bekl. Verbande getreten, ist mit dieser Rechtslage nicht vereinbar. Sie fand aber auch in dem Vorbringen der Parteien keine hinreichende Stütze. Denn noch in der Berufungsschrift hatte der Bekl. darauf hingewiesen, daß es Beauftragte der NSBD. gewesen seien, auf deren Veranlassung hin die Angestellten der freigewerkschaftlichen Verbände ihre Tätigkeit nach dem 2. 5. 33 fortgesetzt hätten. Vor allem aber hat das LUG. nicht beachtet, daß auch die dem Kl. nach dem 2. 5. 33 zugegangenen Schreiben deutlich auf eine Weiterbeschäftigung des Kl. im Dienste seiner bisherigen Gewerkschaft hinwiesen. Gab schon das von einem Beauftragten der NSBD. unterzeichnete Kündigungsschreiben v. 17. 6. 33 keinen Anhalt für die Annahme, daß es von dem bekl. Verbande ausgegangen sei, so waren die Schreiben v. 16. u. 29. 6. 33 von dem Beauftragten der NSBD. ausdrücklich namens des Bergbauindustriearbeiter-Verbandes ergangen und an den Kl. als Angestellten dieses alten Verbandes gerichtet und schlossen damit durch ihren klaren Inhalt jeden Gedanken, daß ein anderes Vertragsverhältnis als das mit dem alten, von dem Beauftragten der NSBD. geleiteten Verbande in Frage kommen könne, aus. Gegenüber diesem klaren Inhalt kann auch der Umstand, daß der Unterzeichner des Schreibens v. 29. 6. 33 damals vielleicht gleichzeitig bereits der Leiter des bekl. Verbandes gewesen ist, nicht in Betracht kommen. Wenn endlich das LUG. das am 27. 7. 33 dem Kl. ausgestellte Zeugnis für die Richtigkeit der von ihm vertretenen Auffassung verwertet, so ist auch hier nicht beachtet, daß es von dem „Verband der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands, Sitz Bochum, i. V. Sch.“ unterzeichnet und daß, wenn es darin heißt, der Kl. sei v. 1. 10. 21 bis zum 30. 6. 33 „bei der unterzeichneten Firma“ beschäftigt gewesen, damit nur eine Beschäftigung bei dem alten Verbande bezeugt ist. Wenn das Zeugnis daneben auf der linken Seite noch das Siegel des bekl. Verbandes mit einer weiteren Unterschrift trägt, so mag das bedeuten, daß zu jener Zeit der bekl. Verband die Abwicklungstätigkeit des alten Verbandes kontrolliert hat, keinesfalls ist aber der von dem LUG. gezogene Schluß gerechtfertigt.

Die Annahme des VAG., der Kl. sei durch seine Weiterbeschäftigung v. 2. 5. bis 30. 6. 33 in ein Beschäftigungsverhältnis zu dem bekl. Verbands getreten, beruht daher auf einer Verkennung der durch die Ereignisse nach dem 2. 5. 33 allgemein geschaffenen Sach- und Rechtslage, wie sie sich überdies für diesen besonderen Fall noch aus den an den Kl. gerichteten Schreiben deutlich ergibt. Danach ist der Kl. in vertragliche Beziehungen zu dem bekl. Verbands überhaupt nicht getreten, sondern mit dem 30. 6. 33 aus dem Anstellungsverhältnis zu dem alten Verbands entlassen worden. Soweit dem Kl. daher Ansprüche über den 30. 6. 33 hinaus noch zustehen sollten, beruhen diese auf dem Vertragsverhältnis zu dem alten Verbands. Für die sich aus diesem Anstellungsverhältnis ergebenden Ansprüche des Kl. ist aber eine Haftung des bekl. Verbandes nicht begründet. Es kann in dieser Beziehung auf die in dem vorerwähnten Ur. v. 28. 2. 34 (RAG. Bd. 13 S. 271 ff.)³⁾ enthaltenen eingehenden Darlegungen, die auf die in der Deutschen Arbeitsfront gebildeten Arbeiterverbände in ihrem Verhältnis zu den freien Gewerkschaften allgemein zutreffen, Bezug genommen werden. Eine Anwendung des § 2 des RündSchG. kommt bei dieser Rechtslage überhaupt nicht in Frage, da diese Bestimmung sich lediglich auf die Dauer der Kündigungsfrist bezieht und voraussetzt, daß eine Haftung des in Anspruch Genommenen aus einem Anstellungsverhältnis überhaupt besteht (vgl. hierzu das Ur. v. 6. 6. 34 — RAG. 57/34 —⁴⁾).

Das angefochtene Ur. war hiernach aufzuheben und unter Abänderung des Ur. des ArbGer. die Klage abzuweisen.

Anmerkung. Das Urteil soll ebenso wie die Entsch. Bd. 21 RAG. S. 72 in der aml. Samml. abgedruckt werden. Es stimmt im wesentlichen mit jenem Urteil überein, so daß auf die dortige Anm. verwiesen werden kann. Vgl. auch die folgenden Entsch. Nr. 37—40 und Nr. 47 (S. 229 ff.) sowie den Beschluß des ArbGer. Solingen Bd. 21 ArbG. S. 161.

Nr. 37 (RAG.)

1. Vgl. die Überschrift zu der vorigen Entscheidung.
2. Ein führender Funktionär einer freien Gewerkschaft kann, falls sein Anstellungsverhältnis von dem entsprechenden Verband

³⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 ff.

⁴⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 21 RAG. S. 72.

der Arbeitsfront stillschweigend übernommen sein sollte, fristlos wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung entlassen werden, und zwar auch noch nach einer angemessenen Zeit.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 4. Juli 1934. — RAG. 44/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

Das VAG. hat zugunsten des Kl. angenommen, daß dieser durch Fortsetzung seiner Tätigkeit über den 2. 5. 33 hinaus in ein unmittelbares, frühestens zum 31. 12. 33 kündbares Vertragsverhältnis zu dem bekl. Verbands selbst getreten sei. Schon diese Annahme unterliegt rechtlichen Bedenken in der Richtung, daß das VAG. die Sach- und Rechtslage, wie sie nach dem 2. 5. 33 hinsichtlich der Organisation der Arbeiterschaft bestanden hat, verkannt hat. In dem nach Erlaß des angefochtenen Ur. ergangenen Ur. des RAG. v. 28. 2. 34 — RAG. 274/33 — (RAG. Bd. 13 S. 271 f.)¹⁾, das gleichfalls einen gegen den bekl. Verbands gerichteten Rechtsstreit betraf, ist dargelegt worden, daß mit der am 2. 5. durchgeführten Besetzung der Gewerkschaftshäuser nicht eine Auflösung der bisherigen Gewerkschaften verbunden gewesen, die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften vielmehr unter der Leitung von Beauftragten der NSBD. fortgesetzt worden ist, bis die mit der Errichtung der Arbeitsfront einsetzende Um- und Neubildung der Organisation der deutschen Arbeiterschaft vollzogen war und die Mitgliederbestände der bisherigen freien Gewerkschaften in den Arbeiterverbänden der Deutschen Arbeitsfront neu organisiert werden konnten. (Wird weiter ausgeführt, wie in dem vorigen Urteil S. 186.)

Die Abweisung der Klage ist aber auch aus dem von dem VAG. geltend gemachten rechtlichen Gesichtspunkte begründet. Dieses ist zur Abweisung der Klage deshalb gelangt, weil es angenommen hat, daß, auch wenn der Kl. durch seine Weiterbeschäftigung nach dem 2. 5. in ein unmittelbares Dienstvertragsverhältnis zu dem bekl. Verbands getreten sei, die am 6. 7. 33 erfolgte fristlose Entlassung jedenfalls berechtigt gewesen sei. Diese Auffassung läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Im Einklang mit der Rechtspr. ist das VAG. davon ausgegangen, daß ein wichtiger Grund zur Entlassung i. S. des § 626 BGB. in der Regel dann

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 f.

gegeben ist, wenn Umstände eingetreten sind, die nach verständigem Ermessen dem einen oder dem anderen Teile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, da anderenfalls die Interessen des einen Teils in unbilliger Weise geschädigt werden würden. Es hat einen solchen wichtigen Grund für den vorliegenden Fall darin erblickt, daß die Anschauungen, von denen der Kl. in seiner bisherigen Tätigkeit als führender Funktionär einer freien Gewerkschaft geleitet wurde, in schärfstem Gegensatz zu den Zielen standen, die die nunmehr in den freien Gewerkschaften zur Führung gelangte NSDAP. verfolgte. Diese Auffassung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Mit Recht hat das LG. besonderes Gewicht darauf gelegt, daß es sich bei dem Kl. nicht um einen Angestellten in untergeordneter Stellung handelte, sondern um einen führenden Funktionär der Gewerkschaft, dessen grundsätzliche Uebereinstimmung mit den von der NSDAP. verfolgten Zielen die naturgemäße Voraussetzung dafür war, daß die NSDAP. diese Ziele nach der Machtübernahme nun auch in der Gewerkschaft zu verwirklichen vermochte. Wenn das LG. angenommen hat, daß die Person des Kl. mit Rücksicht auf seine bisherige Tätigkeit, in der er in heftigem Kampf mit zahlreichen Angehörigen der NSDAP. geraten war, diese Voraussetzung nicht erfüllte und daß dieser deshalb nicht zuzumuten war, das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzuführen, so kann dieser auf der tatrichterlichen Würdigung der Umstände des Einzelfalles beruhenden Auffassung aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden.

Unberechtigt ist der von der Rev. dem angefochtenen Urte. gemachte Vorwurf, es sei insofern widerspruchsvoll, als es in der früheren Zugehörigkeit zur SPD. und in der Tätigkeit im Diensta der Gewerkschaft an sich keinen Grund zur fristlosen Entlassung erblickt habe, im Endergebnis aber doch zu der entgegengesetzten Auffassung gelange. Das LG. hat die Zugehörigkeit des Kl. zur SPD. und seine Betätigung in der Gewerkschaft zunächst von dem Gesichtspunkte aus gewürdigt, ob allein schon darin ein die fristlose Entlassung rechtfertigender Grund zu erblicken sein würde, dies aber verneint. Unabhängig davon hat es sodann die Gegenseitigkeit in den Anschauungen in bezug auf die Möglichkeit und Zumutbarkeit eines Zusammenarbeitens einer Würdigung unterzogen. Dem LG. kann auch darin nicht entgegengetreten werden, daß es die Berechtigung zur fristlosen Entlassung noch für den

6. 6. 33 anerkannt hat, obgleich der Kl. nach seiner Auffassung bereits seit dem 2. 5. in den Diensten des Bevl. beschäftigt war. Bei einer so tiefgreifenden Umwälzung der Verhältnisse, wie sie durch die am 2. 5. 33 erfolgte Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch die NSDAP. eingeleitet war, bedurfte es naturgemäß eines gewissen Zeitraumes, bis die mit der Neuordnung der Verhältnisse befaßten Personen die für ihre Entscheidungen notwendige Klarheit und Uebersicht erlangt hatten. Es ist deshalb unter diesen besonderen Verhältnissen nicht zu beanstanden, wenn das LG. darin, daß der Kl. nach dem 2. 5. bis zum 6. 6. 33 weiterbeschäftigt worden ist, nicht einen Umstand erblickt hat, der die spätere Geltendmachung des Gegensatzes der Anschauungen ausschloß, zumal es als festgestellt erachtet hat, daß die neuen maßgeblichen Männer erst etwa Ende Mai ein klares Bild über die Persönlichkeit des Kl. erlangt hatten.

Hiernach stehen dem Kl. die geltend gemachten Ansprüche gegen den heft. Verband nicht zu, und eine Anwendung des § 2 des KündSchG. kommt überhaupt nicht in Frage.

Anmerkung. Das Urte. stimmt in seinem ersten Teil, der hier nur auszugsweise abgedruckt ist, mit dem vorigen Urte. überein. Zu beachten sind aber die Ausführungen über die fristlose Entlassung im zweiten Teil der Entscheidungsgründe. Für führende Funktionäre der freien Gewerkschaften bejaht das RAG. — m. E. mit Recht — die Berechtigung zur fristlosen Entlassung. Dagegen will es, wie die Schlußabätze des folgenden Urte. zeigen, die Funktionäre der alten christlichen Gewerkschaften grundsätzlich anders behandelt wissen. Vgl. dazu die Anm. zum nächsten Urte., in dem übrigens auch mit Recht die Frist, bis zu der die fristlose Entlassung noch möglich ist, nicht allzuweit ausgedehnt wird.

Ripperdeh.

Nr. 38 (RAG)

1. Die Gründe, aus denen die Identität der früheren freien Gewerkschaften und der entsprechenden Grundverbände der Arbeitsfront verneint worden ist, gelten auch für das Verhältnis der alten christlichen Gewerkschaften zur Arbeitsfront.
2. Eine Haftung des neuen Verbandes ergibt sich aber aus § 419 BGB., wenn der christliche Verband mit seinem gesamten Mitglieder- und Vermögensbestand in den neuen Verband überführt worden ist.
3. Aus einer Vermögensübernahme nach § 419 BGB. erlangt der neue Verband aber noch keine Rechte gegenüber dem Verbandsangestellten, insbesondere nicht das Recht zur Kündigung.

4. Zur Frage, ob die Gebundenheit der einzelnen Verbandsstellen an Weisungen ihrer vorgesetzten Dienststellen sich nur im Innenverhältnis auswirkt oder ob dadurch auch die Vertretungsmacht nach außen eingeschränkt wird.
5. Zu der Frage, ob und bis zu welchem Zeitpunkt ein von den christlichen Gewerkschaften übernommener Angestellter durch den neuen Verband fristlos entlassen werden kann.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 4. Juli 1934. — RUG. 73/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hannover.

Der Kl. war seit mehr als 12 Jahren Angestellter des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter und zuletzt Garleiter in Hannover. Im Juni 33 wurde ihm — unter Beachtung der ihm nach dem RündSchG. zustehenden Kündigungsfrist — zum 31. 12. 33 gekündigt. Der Zentralverband christlicher Holzarbeiter wurde Anfang Juli 33 in den im Juni 33 gebildeten, jetzt verfl. „Deutschen Holzarbeiterverband im Gesamtverband der Deutschen Arbeiter“, einen der 14 Grundverbände der Deutschen Arbeitsfront, in der Weise eingegliedert, daß seine Mitglieder und — wie das LUG. ausdrücklich festgestellt hat — sein Vermögen durch den neuen Verband übernommen wurden. Durch Schreiben v. 26. 7. 33, unterzeichnet von dem Verbandsleiter des Bekl. und seinem Stellvertreter, wurde der damalige Leiter des Verbandsbezirks Niedersachsen L. angewiesen, dem Kl. zu eröffnen, daß seine Weiterbeschäftigung im Deutschen Holzarbeiterverband nicht geplant sei. L. schrieb darauf unter dem 27. 7. 33 an den Kl.: „Hiermit kündige ich Sie per sofort gemäß Bestimmung des Führers der Deutschen Arbeitsfront auf Grund der Gleichschaltung der Gewerkschaften.“ Der Kl. widersprach. Er wurde dann am 10. 8. 33 durch L. unter Zusage eines Netto-Monatsgehalts von 245 RM. wieder eingestellt, und zwar zunächst als Kreisleiter für mehrere Kreise mit dem Sitz in Osnabrück, dann als Fachwart bei der Leitung des Verbandsbezirks Niedersachsen. Er hat in dieser letzteren Eigenschaft gemäß einer ihm von L. als dem Leiter dieses Bezirkes unter dem 11. 8. 33 ausgestellten Vollmacht den Bezirksverband Niedersachsen des Bekl. bei Verhandlungen über einen, dann durch den Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Niedersachsen am 19. 8. 33 festgesetzten, aber bald darauf wieder geänderten Lohnarbeitsvertrag

vertreten. Am 31. 8. 33 wurde er von L. wieder entlassen. Er hat Gehalt nur bis zu diesem Tag erhalten. Er behauptet, Gehaltsansprüche bis 31. 12. 33 gegen den Bekl. zu haben.

Der Bekl. steht auf dem Standpunkt, daß er für Verbindlichkeiten des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter gegenüber dem Kl. nicht zu haften habe. Soweit nach dessen Eingliederung in die Deutsche Arbeitsfront der Kl. etwa in ein Dienstvertragsverhältnis zum Bekl. getreten sein sollte, was bestritten werde, sei die fristlose Entlassung v. 27. 7. 33 nach § 626 BGB. gerechtfertigt gewesen. Auf die Wiedereinstellung des Kl. durch L. könne sich der Kl. nicht berufen, weil L. zu dieser Wiedereinstellung nicht befugt gewesen sei.

Beide Vorinstanzen haben abgewiesen. Die Rev. hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Aus seinem Dienstvertragsverhältnis zum Zentralverband christlicher Holzarbeiter hatte der Kl. nach der Kündigung vom Juni 33 im Hinblick auf die Vorschriften des RündSchG. Anspruch auf Gehalt bis 31. 12. 33. Der Kl. verlangt mit der Klage, wie sich aus der Bezifferung der Klageanträge ergibt, nicht dieses Gehalt, sondern das ihm Anfang August 33 von L. zugesagte. Gleichwohl stützt er seinen Klageanspruch, wenigstens in erster Linie, auf seinen alten Anstellungsvertrag; er trägt aber der Festsetzung der Gehaltshöhe durch L. Anfang August 33 Rechnung. Für die Verbindlichkeiten des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter, meint er, müsse der Bekl. aufkommen, da er „Rechtsnachfolger“ dieses Verbandes geworden sei. Denn der Zentralverband sei nicht etwa wie die freien Gewerkschaften unter Beschlagnahme des Vermögens aufgelöst, sondern mit seinem gesamten Mitglieder- und Vermögensbestand in den Bekl. überführt worden. Die fristlose Entlassung vom 27. 7. 33 sei ungerchtfertigt und darum wirkungslos gewesen, überdies durch die Wiedereinstellung am 10. 8. 33 zurückgenommen worden. Für die zweite fristlose Entlassung, die vom 31. 8. 33, habe ebenfalls ein wichtiger Grund im Sinn des § 626 BGB. nicht vorgelegen.

Das LUG. hat, was den Kl. nicht beschwert, angenommen, der Bekl. sei Rechtsnachfolger des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter „insoweit geworden, als Mitglieder und Vermögen dieses Verbandes von ihm übernommen“ worden seien. Der Kl. als Angestellter dieses Verbandes könne also seine etwaigen An-

sprüche gegen den Bevl. geltend machen, dieser sei „passiv legitimiert“. Das LUG. spricht sich dabei aber nicht klar darüber aus, wie es sich diese „Rechtsnachfolgerschaft“ denkt, ob etwa in der Weise, daß der jetzige Bevl. einfach eine Fortsetzung des früheren christlichen Zentralverbandes, mit ihm „identisch“ sei, oder ob nur eine Haftung gemäß § 419 BGB. angenommen werde. Nur diese beiden Möglichkeiten kommen in Frage; eine Gesamtrechtsnachfolge kennt das geltende deutsche Recht nur in wenigen ganz bestimmten Fällen (Beerbung, eheliche Gütergemeinschaft, handelsrechtliche Verschmelzung); diese Fälle kommen hier nicht in Betracht. Eine unmittelbare Fortsetzung der Rechtspersönlichkeit des christlichen Zentralverbandes durch den Bevl. kann nicht angenommen werden, und zwar aus den Gründen, aus denen im Urte. des RUG. v. 28. 2. 34 (Entsch. Bd. 13 S. 271¹⁾) die „Identität“ der früheren freien Gewerkschaften und der entsprechenden Grundverbände der Deutschen Arbeitsfront verneint worden ist und die insoweit auch für das Verhältnis zwischen den alten christlichen Gewerkschaften zur Deutschen Arbeitsfront gelten. Daß der Bevl. schlechthin für alle Verbindlichkeiten des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter haftet, kann also nur auf § 419 BGB. gestützt werden. Daß dessen Voraussetzungen vorliegen, hat das LUG. ohne Rechtsverstoß bejaht. Wenn der Bevl. das in der Revisionsinstanz zu bestreiten versucht, so kann er damit nicht mehr gehört werden.

Die Tatsache, daß nach § 419 BGB. der Bevl. für die Ansprüche des Kl. gegen den christlichen Zentralverband haftet, gibt dem Bevl. aber allein noch keine Rechte gegenüber dem Kl. Insbesondere kann darauf noch nicht ein Recht des Bevl. zur Kündigung des Kl. hergeleitet werden. Wenn der Bevl. gleichwohl am 27. 7. 33 dem Kl. gekündigt hat, so kann er sich zu dieser Kündigung nur dann für befugt gehalten haben, wenn er sich als Dienstherr des Kl. gefühlt hat. Dienstherr des Kl. kann er aber nur dadurch geworden sein, daß er, abgesehen von der Uebernahme der Mitglieder und des Vermögens des Zentralverbandes, auch dessen Angestellte, mindestens den Kl., „übernommen“ hat. Das aber wiederum konnte nur dadurch geschehen, daß der Bevl. mit Zustimmung des Kl. in den zwischen diesem und dem Zentralverband abgeschlossenen Dienstvertrag als Dienstherr eingetreten ist.

¹⁾ Vgl. ArbRSammI. Bd. 20 RUG. S. 102.

Ob eine solche Uebernahme des Kl. etwa schon alsbald nach der Anfang Juli 33 erfolgten Aufnahme des Zentralverbandes in die Deutsche Arbeitsfront erfolgt ist, haben weder die Parteien noch das LUG. erörtert. Die Feststellungen des LUG. reichen auch nicht aus, um diese Frage schon jetzt abschließend beurteilen zu können. Es würde hierauf freilich dann nicht ankommen, wenn die „Wiedereinstellung“ des Kl. am 10. 8. 33 durch L. Rechtswirksamkeit gegenüber dem Bevl. gehabt hätte. Das wird vom LUG. zwar verneint, aber mit einer rechtlich nicht haltbaren Begründung.

Das LUG. unterstellt, daß L., ehe er den Kl. am 10. 8. 33 wieder einstellte, die Zustimmung des Verbandsorganisationswarts G. eingeholt hat, und daß G. auch diejenige Stelle gewesen ist, mit der L. sonst derartige Personalfragen übungsgemäß verhandelte. Es hält aber für nicht bewiesen, daß L. dem G. bei der Rücksprache von dem Schreiben des Verbandsleiters v. 26. 7. 33 Kenntnis gegeben hat. Nachdem — so meint das LUG. weiter — der Verbandsleiter in diesem Schreiben eine Weiterbeschäftigung des Kl. abgelehnt gehabt habe, hätte L., wenn er sich für den Kl. habe verwenden wollen, mit dem Verbandsleiter selbst oder seinem Stellvertreter als den beiden Unterzeichnern des Schreibens v. 26. 7. 33 sprechen oder mindestens — so ist wohl zu ergänzen — dem G. Mitteilung vom Schreiben des Verbandsleiters v. 26. 7. 33 machen müssen. G. habe die Entscheidung des Verbandsleiters nicht selbständig ändern dürfen, hätte sie sicherlich auch nicht geändert, wenn er das Schreiben v. 26. 7. 33 gekannt hätte. Unter diesen Umständen habe L. durch die Wiedereinstellung des Kl. den bevl. Verband nicht verpflichten können, selbst wenn G. vorher zugestimmt haben sollte. Diese Begründung verkennt die Rechtslage. Sie unterscheidet nicht, ob die Gebundenheit der einzelnen Verbandsstellen an Weisungen ihrer vorgesetzten Dienststellen sich nur im Innenverhältnis auswirkt oder ob dadurch auch die Vertretungsmacht nach außen eingeschränkt wird. Die Tatsache, daß L. der Anweisung des Verbandsleiters v. 26. 7. 33 zu folgen verpflichtet war, schließt nicht aus, daß er — wenn er überhaupt befugt war, innerhalb seines Geschäftskreises den Verband zu vertreten — auch durch anweisungswidrige Entschlüsse den Verband verpflichten konnte, vorbehaltlich seiner Verantwortlichkeit dem Verband gegenüber. Ebenso ist es rechtlich möglich, daß G., sofern er überhaupt für

den Verband zu handeln nach außen bevollmächtigt war, durch seine dem V. gegenüber erklärte Zustimmung zur Wiedereinstellung des Kl. den bekl. Verband verpflichtete, mochte auch diese Zustimmung dem Willen des Verbandsleiters widersprechen und von V. nur durch Verschweigung des Briefs v. 26. 7. 33 erschlichen worden sein. Das VAG. mußte also prüfen, wie weit einerseits V. in seiner Eigenschaft als Bezirksleiter, andererseits G. in seiner Eigenschaft als Verbandsorganisationswart nach außen ermächtigt waren, den bekl. Verband bei der Annahme von Verbandsangestellten und bei der Erteilung von Ermächtigungen hierzu zu vertreten. Haben beide innerhalb ihrer Vertretungsmacht gehandelt, so ist durch die Wiedereinstellung des Kl. der bekl. Verband verpflichtet worden, gleichviel ob etwa dabei gegen den Willen des Verbandsleiters gehandelt worden ist — sofern nicht etwa, was der Bekl. aber nicht einmal behauptet hat, der Kl. wußte, daß V. dabei anweisungswidrig gehandelt hat. Dafür, daß V. Vertretungsmacht für den Bekl. nach außen zur Annahme von Angestellten seines Verbandsbezirks hatte, spricht die Form seiner Kündigungserklärung v. 27. 7. 33, die er im eigenen Namen, nicht etwa unter Berufung auf besondere Ermächtigung durch den Verbandsleiter für diesen ausgesprochen hat.

Ist der Kl. durch V. rechtswirksam wieder eingestellt worden, so ist einmal damit klargestellt, daß der Kl. spätestens seitdem im Angestelltenverhältnis zum Bekl. stand, und daß dem Bekl. auch eine Kündigungsbefugnis zukam. Andererseits aber würde der Bekl. nicht berechtigt gewesen sein, am 31. 8. 33 dem Kl. lediglich mit Rücksicht auf dessen frühere Tätigkeit im Zentralverband christlicher Holzarbeiter ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Denn der Kl. ist eingestellt worden, obwohl seine Vergangenheit bekannt war. Daß besondere Tatsachen, die ihn untragbar gemacht hätten, erst nachträglich ermittelt worden wären, ist nicht behauptet. Auch wenn man dem Bekl. eine geräumige Ueberlegungsfrist nach dieser Richtung zubilligen will, kann diese unmöglich bis zum 31. 8. 33 erstreckt werden. In Frage käme dann nur, ob etwa das Verhalten des Kl. bei den Verhandlungen über den Tarifvertrag einen Grund zur fristlosen Entlassung abgab.

Das angefochtene Ur. kann also mit der bisherigen Begründung nicht aufrechterhalten werden. Für den Fall, daß das VAG. nach neuer Prüfung wiederum zu dem Ergebnis kommen sollte,

daß die „Wiedereinstellung“ des Kl. durch V. den Bekl. nicht band, würde es zu untersuchen haben, woher der Bekl. überhaupt seine Eigenschaft als Dienstherr des Kl., die ihm allein ein Kündigungsrecht geben konnte, herleiten kann. Erst wenn ein Dienstverhältnis unter den Parteien zustande gekommen war, konnte der Bekl. kündigen. Sollte die Untersuchung ergeben, daß der Kl. tatsächlich vor dem 27. 7. 33 in den Dienst der Bekl. getreten war, würde das VAG. die Frage erneut zu prüfen haben, ob „die Gleichschaltung der Gewerkschaften“ tatsächlich die fristlose Entlassung auch eines aus einer christlichen Gewerkschaft hervorgegangenen Angestellten rechtfertigt. Dabei wird zu beachten sein, daß sich der Deutsche Gewerkschaftsbund im ganzen wie auch die christlichen Gewerkschaften im besonderen — in starkem Gegensatz zu den freien Gewerkschaften — in ihren Zielen weitgehend mit Grundgedanken der NSDAP. berührten, was von dieser bei der Gleichschaltung der Gewerkschaften auch durchaus anerkannt wurde, indem die christlichen Gewerkschaften grundsätzlich anders — und zwar besser — behandelt wurden als die freien Gewerkschaften.

Anmerkung. In dem vorstehenden Ur. nimmt das RAG. zum erstenmal Stellung zu der Rechtslage, die sich nach der Gründung der Arbeitsfront und der Eingliederung der christlichen Gewerkschaften für deren Angestellte ergeben hat. Für die freien Gewerkschaften hat bekanntlich das RAG. jede Haftung der neuen Verbände abgelehnt. (Vgl. die vorigen u. folgenden Ur. nebst Anm.) Auch für das Verhältnis der Verbände der Arbeitsfront zu den alten christlichen Gewerkschaften verneint das RAG. die Identität, und zwar aus denselben Gründen, die für die freien Gewerkschaften gelten. Dem wird man ohne Bedenken zustimmen können. Mit Recht bejaht aber das RAG. eine Haftungsübernahme nach § 419 BGB., wenn wie hier nach den Feststellungen im Einzelfall tatsächlich der ganze Mitglieder- und Vermögensstand von dem neuen Verband übernommen ist.

Richtig ist auch die Folgerung, die das RAG. aus der Vermögensübernahme nach § 419 BGB. zieht. Eine Haftung ist zwar gegeben, aber daraus erwachsen dem neuen Verband nicht ohne weiteres Rechte gegenüber dem Verbandsangestellten, insbesondere nicht das Recht zur Kündigung; das verbleibt bei dem alten Verband, da nur die Schulden der alten Gewerkschaft nach § 419 BGB. übergeht, wenn nicht das Vertragsverhältnis als solches mitübernommen ist. Ob das der Fall ist, bedarf der Prüfung von Fall zu Fall; jedoch wird man bei Uebernahme des gesamten Mitglieder- und Vermögensbestandes oft auch in der Weiterbeschäftigung eines Verbandsangestellten einen stillschweigenden Eintritt des neuen Verbandes in den Vertrag mit dem alten Verbandsmitglied erblicken können.

Liegt eine stillschweigende Vertragsübernahme vor, so fragt es sich noch, ob der neue Verband evtl. das Recht zur fristlosen Entlassung des von der alten christlichen Gewerkschaft übernommenen Verbandsangestellten hat. Das RAG weist in dieser Hinsicht auf die Möglichkeit unterschiedlicher Behandlung der freien und christlichen Gewerkschaftsangestellten hin. (Ueber die Angestellten der freien Gewerkschaften vgl. das vorige Art.) Aber m. E. läßt sich eine generelle Entscheidung auch für die Angestellten der christlichen Gewerkschaften im verneinenden Sinne nicht geben. Es kommt alles auf den Einzelfall an und es ist denkbar, daß auch der Angestellte einer christlichen Gewerkschaft so stark gegen die nationalsozialistische Bewegung gearbeitet hat, daß dem Verband der Arbeitsfront seine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Bemerkenswert sind noch die Ausführungen über die Vertretungsbezugnis der Verbandsführer. Grundsätzlich wird man wohl davon ausgehen haben, daß die einzelnen Führer zwar im Innenverhältnis an Weisungen ihrer vorgesetzten Dienststellen strengstens gebunden sind, daß aber dadurch die einmal gegebene Vollmacht nach außen nicht berührt wird.

Nr. 39 (RAG)

Zur Frage, wann ein Angestellter des Verbandes deutscher Kriegsbeschädigter und -hinterbliebener von der NS.-Kriegsofopferverforgung übernommen ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Juli 1934. — RAG. 49/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Königsberg.

Der Kl. ist durch Verfügung der Hauptfürsorgestelle auf Grund des § 18 SchwBeschG. einem Schwerbeschädigten gleichgestellt worden. Er war Leiter eines von ihm in Ostpreußen gegründeten Vereins, der den Namen „Verband deutscher Kriegsbeschädigter und Kriegshinterbliebener“ führte. Er behauptet, dieser sogenannte Schmidtsche Verband sei auf Grund einer Vereinbarung v. 19. 4. 33 am 2. 5. 33 mit seinem ganzen Vermögen und dem gesamten Mitgliederbestande von dem verfl. Landesverband, der dem damaligen NS.-Reichsverband Deutscher Kriegsofopfer, der jetzigen NS.-Kriegsofopferverforgung, angehört, übernommen worden. U. a. habe der Befl. auch ihn übernommen und ihm versprochen, ihn für Mai mit der bisher bezogenen Vergütung von 90 RM. und dann nach dem v. 1. 6. ab in Kraft getretenen Haustarif zu entlohnen, nach welchem ihm ein Monatsgehalt von 330 RM. zukomme. Unstreitig war er seit Anfang Mai bei dem Befl. tätig; er erhielt 90 RM. für Mai und als Gehalts-

vorschuß 150 RM. für Juni. Als aber die Leitung des Hauptverbandes, dem der Befl. eingegliedert ist, die Genehmigung zur Anstellung des Kl. Anfang Juli versagte, kündigte ihm der Befl. unter gleichzeitiger Beurlaubung zum Ende des Monats. Für Juli wurde ihm keine Zahlung mehr geleistet.

Er hält die Kündigung wegen mangelnder Zustimmung der Hauptfürsorgestelle für unwirksam. Er hat sich auf § 419 BGB. und die mit ihm getroffene Vereinbarung berufen.

Der Befl. hat bestritten, daß eine Vermögensübernahme i. S. des § 419 BGB. stattgefunden habe und vorsorglich die Beschränkung seiner Haftung auf die ihm von dem Schmidtschen Verband angeblich nur zugewiesenen geringen Vermögenswerte von etwa 70 RM. eingewendet, die der dem Kl. gewährte Gehaltsvorschuß weit übersteige. Ferner hat er entgegnet, der Kl. sei gar nicht endgültig fest angestellt worden; es sei ihm nur gesagt worden, er könne beim Befl. gegen eine Aufwandsentschädigung von 90 RM., wie er sie bei seinem eigenen Verband monatlich bezogen habe, arbeiten, eine endgültige Regelung werde mit Zustimmung der Berliner Reichsleitung des Befl. erfolgen; diese Zustimmung sei verweigert worden. Ueberdies habe der Kl. durch sein näher geschildertes, von ihm selbst aber in Abrede gestelltes, Verhalten auch einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben.

Das ArbGer. hat die Kl. abgewiesen.

Die Berufung und die zugelassene Rev. wurden zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Das RAG. geht davon aus, daß eine Uebernahme des alten Verbandes, in dem der Kl. zunächst angestellt war, durch den neuen Verein nicht in Frage kommt, und daß deshalb ein Anspruch des Kl. gegen den Befl. nur dadurch begründet werden kann, daß der Kl. nach dem 1. 8. 33 von dem Befl. in einem Dienstvertrage angestellt worden sei. Das stellt das RAG. mit Hilfe von Erwägungen, die im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiete liegen, in Abrede. Es ist der Ueberzeugung, daß ein Vertrag zwischen den Parteien nur unter einer dann eingetretenen auflösenden Bedingung zustande gekommen sei, und hat die Richtigkeit dieser Behauptung des Befl. durch die Beweisaufnahme bestätigt gefunden. Die Rev. glaubt, daß der Beweisaufnahme eine ohne Bedingung erfolgte Anstellung des Befl. entnommen werden

müsse. Alles, was sie in dieser Richtung anführt, kommt jedoch auf einen unbeachtlichen Angriff gegen die freie Beweisführung des VerGer. hinaus.

Was die Rev. sonst noch ausführt, ist nicht geeignet, das VerUrt. irgendwie zu erschüttern. Die Betrachtungen über das SchwBeschG. scheiden völlig aus, da kein Ausscheiden des Kl. aus dem alten Vertrage in Frage steht, sondern lediglich, ob der Kl. vom Befl. unbedingt als Dienstverpflichteter angenommen worden ist. Die übrigen Ausführungen aber stellen sämtlich Beweiswürdigungen dar, die im Revisionsverfahren überhaupt nicht in Betracht kommen können. Das VerGer. vermisst einen Beweis dafür, daß der Befl. mit dem Kl. einen unbedingten Dienstvertrag abgeschlossen hat, ohne dabei irgendwelche Rechtsvorschriften zu verletzen. Da dieses Ergebnis trotz aller Ausführungen der Rev. unerschüttert bleibt, bedarf es keines Eingehens auf die Rev. im einzelnen.

Anmerkung. Die Entsch. beruht im wesentlichen auf den tatsächlichen Feststellungen des VerUrt. und erscheint nach Lage des Falles gerechtfertigt. Vgl. im übrigen auch das nächste Urt. mit Anm.

Ripperhey.

Nr. 40 (RAG)

1. Der NS.-Reichsverband der Deutschen Arbeitsopfer ist vermögensrechtlich nicht als Rechtsnachfolger des Allgemeinen Verbandes der Kriegs- und Arbeitsopfer Deutschlands anzusehen; er haftet auch nicht nach § 419 BGB. für dessen Verbindlichkeiten.
2. In der Weiterbeschäftigung eines Angestellten des aufgelösten Verbandes liegt nicht ohne weiteres eine Neuanstellung durch den neuen Verband.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. August 1934. — RAG. 53/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war als Verbandssekretär beim Allgemeinen Verband der Kriegs- und Arbeitsopfer Deutschlands angestellt. Er bezog ein Wochengehalt von 60 RM. Der Verband wurde am 15. 5. 33 aufgelöst. Dem Kl. wurde deshalb zum nächstzulässigen Termin, dem 30. 6. 33, gekündigt. Auf Grund einer Verfügung der obersten Leitung der Deutschen Arbeitsfront v. 26. 5. 33 wurden die

Mitglieder des aufgelösten Allgemeinen Verbandes, soweit sie Arbeitsopfer waren, zum Nationalsozialistischen Reichsverband der Deutschen Arbeitsopfer, dem Befl., überführt. Der Befl. übernahm in Ausführung dieser Verfügung seine Tätigkeit. Seit diesem Tage hat der Kl. kein Gehalt mehr bekommen. Neben seinen Ansprüchen auf Gehalt für die Zeit v. 27. 5. bis zum 30. 6. 33 hatte der Kl. gegen den aufgelösten Allgemeinen Verband noch eine Restforderung. Insgesamt hat er 304,40 RM. von ihm zu fordern.

Der Kl. nimmt für diese Beträge den Befl. als Rechtsnachfolger des aufgelösten Allgemeinen Verbandes in Anspruch.

Beide Vorinstanzen haben dem Klagebegehren stattgegeben. Auf die zugelassene Rev. wurde die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Verurteilung des verfl. Verbandes beruht allein auf der Annahme, daß dieser als Rechtsnachfolger des aufgelösten „Allgemeinen Verbandes der Kriegs- und Arbeitsopfer Deutschlands“ anzusehen sei, in dessen Diensten der Kl. gestanden hat. In dieser Hinsicht hat der Vorderrichter erwogen, der „Allgemeine Verband“ habe die Aufgabe gehabt, die Kriegs- und Arbeitsopfer zu betreuen, insbesondere ihre Belange vor Gerichten und Behörden wahrzunehmen und ihnen durch Sterbe- und Pensionskassen und dergleichen Sondervergünstigungen zu verschaffen, die nur durch den Zusammenschluß möglich gewesen seien. Durch „autoritären Akt“ habe der verfl. Verband für die Arbeitsopfer jene Aufgaben des früheren „Allgemeinen Verbandes“ übernommen. Durch diese Uebernahme habe den Mitgliedern, die vom früheren „Allgemeinen Verbande“ zum Befl. übergangen, deren durch Beitragszahlungen erworbene Anwartschaftsrechte auf Sterbegelder und dergleichen nicht entzogen werden sollen; vielmehr sei der Befl. bemüht gewesen und auch weiterhin bemüht, unter tunlichster Vermeidung von Härten den übernommenen Mitgliedern genau das zu bieten, was der „Allgemeine Verband“ ihnen habe leisten können, womöglich noch besseres. Schon aus diesen Erwägungen ergebe sich — so meint das VerG. — die Rechtsnachfolgerschaft des Befl. Zudem rechtfertige das Angebot des Befl., den Kl. gegen Wochengehalt von 40 RM. weiter zu beschäftigen, den Schluß, daß der Befl. selbst sich als Rechtsnachfolger des aufgelösten Verbandes angesehen habe. Weiter unterstellt der Vorderrichter, daß der Befl. wesentliche Vermögenswerte des „Allgemeinen Ver-

bandes“ übernommen habe, und betont die Billigkeit des Ergebnisses seiner Entscheidung. Der Kl. sei durch die Kündigung brotlos geworden; eine Erwerbslosenunterstützung werde ihm mit der Begründung versagt, daß er von seinem ArbG. die Erfüllung seines Dienstvertrags verlangen könne. Es sei auch nicht möglich, den Kl. auf einen etwaigen Liquidationsfonds des früheren „Allgemeinen Verbandes“ zu verweisen; denn ein solcher Vermögensstock bestehe nicht. Dessen Vermögenswerte seien vom Befl. übernommen worden, soweit nicht bei der Gleichschaltung ihre Beschlagnahme erfolgt sei.

Das RAG. hat sich schon in seiner Entsch. v. 28. 2. 34 RAG. 274/33, RAG. Bd. 13 S. 271¹⁾, mit der Frage beschäftigt, ob ein Angestellter des Gesamtverbandes der ArbN. der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs wegen eines aus diesem Arbeitsverhältnis herrührenden Gehaltsanspruches den Deutschen Arbeiterverband der öffentlichen Betriebe in Anspruch nehmen könne, und diese Frage verneint. Hierbei hat es auch den Gesichtspunkt der Rechtsnachfolge erörtert und erwogen, daß Fälle der Gesamtrechtsnachfolge, wie sie das bürgerliche Recht auf dem Gebiete des ehelichen Güterrechts und des Erbrechts sowie in dem Falle des § 46 BGB., endlich in einigen Fällen des Aktienrechts (§§ 304 ff. HGB.) oder im Falle der §§ 80, 81 GmbHG. kenne, nicht in Frage kämen. Diese Erwägung trifft auch für den vorliegenden Streitfall zu. Die Begründung des Vorderrichters ist auch nicht geeignet, die Annahme zu rechtfertigen, daß etwa der Fall einer Sonderrechtsnachfolge durch Schuldübernahme nach §§ 414 ff. BGB. gegeben sei. Die Tatsache, daß die Ueberleitung (eines Teiles) des Mitgliederbestandes angeordnet oder durchgeführt worden ist, würde — wie in der bezeichneten Entscheidung ebenfalls schon ausgeführt ist (RAG., Bd. 13 S. 280)²⁾ — zu einer solchen Annahme nicht ausreichen. Andere Tatumsstände, die jene Annahme rechtfertigen könnten, sind vom Kl. nicht vorgetragen worden. Aus der Sachdarstellung des Kl. ergibt sich, daß auch mit Bezug auf die hier in Betracht kommende Organisation der Arbeitssopfer die grundlegende Umgestaltung sich im Zuge der nationalen Erhebung vollzogen hat, wie denn auch das VerG. selbst betont, der befkl. Verband habe insoweit die Aufgaben des

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102.

²⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 110/111.

früheren Verbandes „durch autoritären Akt“ übernommen. Auch wenn — wie der Vorderrichter annimmt, — der verkl. Verband die Aufgaben des aufgelösten Verbandes mit Bezug auf die Arbeitssopfer übernommen hat, so könnte daraus allein noch nicht eine vermögensrechtliche Rechtsnachfolge des verkl. Verbandes abgeleitet werden, zumal dieser nach der Feststellung des VerG. nicht einmal in die Rechtspflichten eingetreten ist, die dem aufgelösten Verbande hinsichtlich der Sterbegelder und sonstigen Vergünstigungen seinen Mitgliedern gegenüber obgelegen haben, sondern nur bemüht ist, unter Vermeidung von Härten den übernommenen Mitgliedern zu bieten, was sie von ihrem bisherigen Verbande zu erwarten hatten.

An dieser Beurteilung ändert es auch nichts, wenn der Befl. etwa eine Zeitlang angenommen hat, er sei rechtlich als Rechtsnachfolger des aufgelösten Verbandes anzusehen. Denn nicht auf die innere, zudem irrige Auffassung der (gesetzlichen) Vertreter des Befl. kann es für die Frage seiner Haftung für die Schulden des aufgelösten Verbandes ankommen, sondern nur auf die gegenständliche Rechtslage. Es braucht deshalb nicht auf den Revisionsangriff eingegangen zu werden, der sich auf die bezügliche Feststellung des VerG. bezieht.

Schließlich ist es auch ohne Belang, ob der Befl. wesentliche Vermögenswerte des aufgelösten Verbandes „übernommen“ hat. Der Vorderrichter hat dies angenommen, aber nicht etwa die Folgerung daraus gezogen, daß sich eine Schuldenhaftung des Befl. aus der Vorschrift des § 419 BGB. ableiten lasse. Nur in dieser Beziehung könnte indessen die Uebernahme wesentlicher Vermögensteile von Bedeutung sein. Nach der Darstellung des Kl. scheidet eine Vermögensübernahme durch Vertrag, wie sie in § 419 BGB. vorausgesetzt wird, ohne weiteres aus. Wie in RAG. Bd. 13 S. 281³⁾, bedarf es auch im vorliegenden Falle nicht der Prüfung, ob nicht auch in Fällen des nicht vertragsmäßigen Vermögensübergangs der der Bestimmung des § 419 BGB. zugrunde liegende Zweckgedanke unter Umständen eine Haftung des Vermögensübernehmers in entsprechender Anwendung des § 419 BGB. rechtfertigen könnte. Denn jedenfalls fehlt es wie in dem dort entschiedenen Falle, so auch hier an der notwendigen Voraussetzung einer Schuldenhaftung aus § 419 BGB., daß es sich

³⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 111.

nicht um einzelne Vermögensstücke des Schuldners, sondern um das Vermögen im ganzen oder doch in seinen wesentlichen Bestandteilen handelt und daß das Vermögen nicht nur zu Besitz und Gebrauch überlassen wird, sondern ein Uebergang in das Recht des Dritten, also eine Uebereignung in Frage steht. Daß und inwiefern diese Voraussetzung hier vorläge, hat der Kl. nicht dargelegt. Aus der Feststellung des VerG. ergibt sich vielmehr, daß auch in diesem Falle die Vermögenswerte des aufgelösten Verbandes mindestens teilweise „zufolge der Gleichschaltung beschlagnahmt“ und nur, soweit diese Beschlagnahme das Verbandsvermögen nicht erfaßt hat, vom Bekl. übernommen worden sind. Nach der Rechtspr. des RG. ist die Ausschließung einzelner im Verhältnis zum Ganzen unbedeutender Vermögensstücke allerdings unerheblich. Es kann aber trotz der — an sich unbestimmten — Unterstellung des Vorderrichters, der Bekl. habe „wesentliche Vermögenswerte“ des aufgelösten Verbandes übernommen, doch nicht angenommen werden, daß jene Vermögensbeschlagnahme, welche einen Teil des Verbandsvermögens ergriff und von dem Uebergang auf den Bekl. ausschloß, im Verhältnis zum Ganzen wirtschaftlich ohne Bedeutung gewesen wäre. Jedenfalls hat das VerGer. keine Tatsachen festgestellt, aus denen auf das Vorliegen einer Vermögensübernahme in dem oben bezeichneten Sinne geschlossen werden könnte, und auch keine solche Feststellung treffen können, weil der Kl. es in dieser Hinsicht an jeder substantiierten Darstellung hat fehlen lassen. Die Tatsache allein, daß der Bekl. die Ortsgruppen des aufgelösten Verbandes aufgefodert hat, mit ihm abzurechnen, daß er auch Mitgliedsbeiträge und andere Außenstände des aufgelösten Verbandes (mindestens 2000 RM.) nach der Gleichschaltung eingezogen und in sein Vermögen überführt hat — mehr hat der Kl. in tatsächlicher Hinsicht nicht behauptet —, kann jedenfalls den Tatbestand des § 419 BGB. nicht erfüllen.

Der Erstrichter hatte die Meinung vertreten, aus der Tatsache der Weiterbeschäftigung des Kl. über den Zeitpunkt seiner Kündigung hinaus könne gefolgert werden, daß der Bekl. für die Forderungen des Kl. gegen den früheren Verband einzustehen habe. Dieser Annahme ist das VerGer. mit tatsächlichen Erwägungen entgegengetreten. Insbesondere hat es festgestellt, die vom Kl. vorgetragene Tatsache könnten die Deutung einer vom Bekl. gewollten Weiterbeschäftigung in seinem eigenen Dienste

nicht zulassen, zumal der Bekl. deutlich habe erkennen lassen, daß er nur bei Herabsetzung der Bezüge des Kl. ihn weiter zu beschäftigen gewillt sei. Ein Rechtsfehler tritt in dieser Begründung nicht zutage.

Da dem Kl. nach seinem Sachvortrage weder in dieser noch in jener Beziehung noch nicht gewürdigter Tatsachenstoff zur Verfügung steht, so gebietet es an der Voraussetzung, welche die Zurückverweisung der Sache an das VerGer. rechtfertigen könnte.

Anmerkung. Die beiden vorstehenden Urte. bedeuten eine konsequente Fortführung der bekannten Stellungnahme des RAG. zu der Frage, ob die neuen Verbände der Arbeitsfront für Verbindlichkeiten der früheren Arbeitn.-Verbände haften und unter welchen Voraussetzungen in der vorläufigen Weiterverwendung des Angestellten eine Weiterbeschäftigung in Diensten des neuen Verbandes erblickt werden kann. Vgl. dazu im einzelnen die Anm. oben S. 188 mit weiteren Hinweisen.

Ripperden.

Nr. 41 (RAG)

Allgemein gehaltene Bemängelungen der Beweis- und Sachwürdigung des ersten Urteils enthalten keine der Vorschrift des § 519 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. n. F. entsprechende Berufungsbegründung, vielmehr ist, wenn die Beweis- und Sachwürdigung gerügt werden soll, im einzelnen anzugeben, welche Beweisergebnisse und welche tatsächlichen Umstände nicht zutreffend gewürdigt sind und aus welchen Gründen die Würdigung des Gerichts bemängelt wird.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. August 1934. — RAG. 130/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 2.

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter des Reichsorganisationsbüros Berlin angestellt. Ihm ist am 12. Februar 1934 fristlos gekündigt worden. Er hält diese Kündigung für unberechtigt und verlangt mit der Klage 650 RM. als Gehalt für Monat März 1934.

Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben. Die Beklagte hat hiergegen Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Berufung wegen unzureichender Begründung als unzulässig verworfen. Mit der Revision beantragt die Beklagte, das an-

gefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Beklagte hatte zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung im ersten Rechtszuge acht verschiedene Vorgänge vorgetragen, in denen sie Pflichtwidrigkeiten des Klägers erblickte. Das Arbeitsgericht hat aus keinem dieser Fälle dem Kläger einen so schweren Vorwurf machen können, daß es darin die Rechtfertigung für die fristlose Entlassung hätte finden können.

Demgegenüber hat die Beklagte zur Begründung ihrer Berufung vorgetragen:

„Die An- und Ausführungen I. Instanz werden in allen Punkten wiederholt.

Der Vorderrichter hat die einzelnen Vorgänge und Tatsachen, auf die die sofortige Kündigung gestützt ist, nicht so gewürdigt, wie es geschehen mußte.

Es kann der Beklagten nicht zugemutet werden, den Kläger, der eine besondere Vertrauensstellung inne hatte, auch nur einen Augenblick länger in ihrem Betriebe zu lassen, zumal der Geschäftsführer in Burg wohnt.“

Mit Recht hält das Berufungsgericht diese Begründung für unzureichend. Die strengen Vorschriften des § 519 Abs. 3 Satz 2 ZPO. sind, wie im Gesetz vom 27. Oktober 1933 (RGBl. S. 780) ausdrücklich hervorgehoben ist, als Maßnahmen zur straffen Zusammenfassung des Streitstoffes vorgesehen worden. Es soll erreicht werden, daß der Gegner und der Richter durch die Berufungsbegründung rechtzeitig darauf hingewiesen werden, aus welchen Gründen das angegriffene Urteil für unrichtig gehalten wird, damit sie sich von vornherein auf diese Angriffe erschöpfend vorbereiten können, ihnen andererseits überflüssige Arbeit hinsichtlich anderer Fragen erspart bleibt. Diesen Zweck wird die Berufungsbegründung in dem vom Gesetz verlangten Maße nicht gerecht. Daß es nicht genügt, darauf hinzuweisen, daß die An- und Ausführungen erster Instanz wiederholt werden, ist in vielen zum Teil veröffentlichten und bekannten Entscheidungen sowohl des Reichsgerichts wie des Reichsarbeitsgerichts (vgl. insbesondere RAG. Bd. 143 S. 291, Bd. 144 S. 6 und RAG. Bd. 14 S. 50) dargelegt worden. Aber auch die Angabe, daß der Vorderrichter

die einzelnen Vorgänge und Tatsachen, auf die die sofortige Kündigung gestützt werde, nicht so gewürdigt habe, wie es hätte geschehen müssen, läßt jedes Eingehen auf die Einzelheiten vermessen. Der erste Richter hatte zu jedem der acht Entlassungsgründe eingehend Stellung genommen. Die Berufungsbegründung hätte sich in gleicher Weise zu jedem dieser Vorfälle äußern müssen, wenn sie mit deren Würdigung durch den Vorderrichter nicht einverstanden war, und hätte die Gründe für ihre Ansicht darlegen müssen. Nur wenn in der Berufungsbegründungsschrift bei den verschiedenen Vorgängen im einzelnen auf die Umstände eingegangen worden wäre, aus welchen eine andere Würdigung gerechtfertigt werden sollte, wäre der Vorschrift des § 519 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO. genügt gewesen, welche verlangt, daß die Gründe der Anfechtung im einzelnen bezeichnet werden müssen, nur so wird der oben gekennzeichnete Zweck erreicht. Es ist nicht einmal erkennbar gemacht, ob lediglich die Beurteilung des Vorderrichters hinsichtlich der Gesamtheit der vorgebrachten Tatsachen angegriffen oder ob in einzelnen Vorgängen selbständige Entlassungsgründe erblickt werden sollten. Ueber alles das gibt auch der dritte Satz der Berufungsbegründung keine Aufklärung. Die Begründung läßt es ohne Prüfung und Richtung überall bei allgemeinen Betrachtungen bewenden, ohne auf die im Gesetz verlangte und bestimmte Bezeichnung der Anfechtungsgründe im einzelnen einzugehen.

Anmerkung. Trotz der eindringlichen Aufklärung, die der Öffentlichkeit wiederholt über die Ziele der Prozeßnovelle vom 27. Oktober 1933 gegeben ist, und trotz des wiederholten Hinweises, daß es Pflicht auch der Parteien und ihrer Vertreter ist, an der Verwirklichung dieser Ziele zu ihrem Teile mitzuarbeiten, begegnet man bei der Berufungsbegründung immer wieder dem Versuche, der Form der Neufassung des § 519 zu genügen, ohne sachlich das zu geben, was mit der Neuregelung bezweckt wurde. Solche Versuche sind nicht nur aus der Grundeinstellung heraus, von der alle Prozeßerneuerungsbestrebungen ausgehen, zu verurteilen, sondern auch deshalb, weil jeder Anwalt, der den Versuch macht, zu der alten Formalbegründung von Berufungen zurückzukehren, das ihm anvertraute Parteiinteresse, wie der vorliegende Fall deutlich zeigt, schwer gefährdet. Es ist daher, wie in diesen Heften schon wiederholt hervorgehoben wurde, zu begrüßen, daß die Landesarbeitsgerichte und das RAG. die volle Erfüllung der neuen Erfordernisse für die Berufungsbegründung mit aller Strenge überwachen. Auch in der vorliegenden, zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmten Entscheidung sind die an die Berufungsbegründung zu stellenden Anforderungen keineswegs überspannt. Denn obwohl die Angaben der

Berufungsbegründung hier etwas breiter gehalten sind als in früher entschiedenen ähnlichen Fällen, lassen sie doch nicht erkennen, in welchen Ausführungen und Sachwürdigungen im einzelnen die falsche Beurteilung des angefochtenen Urteils gefunden wird, insbesondere auch nicht, welche einzelnen tatsächlichen Umstände in dem Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers nicht genügend beachtet sind, und aus welchen Gründen diese Umstände eine andere Würdigung verdienen. Die Berufungsbegründung gibt deshalb trotz ihrer ausführlicheren Fassung wegen des Mangels jedes Eingehens auf Einzelheiten nicht mehr als die allgemeine Wendung, die Beweis- und Tatsachenwürdigung des ersten Richters wird bemängelt. Eine so unbestimmt gehaltene Berufungsbegründung sollte aber, wie das RAG. mit Recht hervorhebt, durch die Neufassung des § 519 ZPO. gerade verhindert werden. Volkmar.

Nr. 42 (RAG)

1. Für die Gültigkeit einer im Wettbewerbsverbot im Sinne des § 74 HGB. enthaltenden Vereinbarung genügt nicht die Ausfertigung einer vom Unternehmer unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Beschäftigten, vielmehr muß außerdem noch die Vereinbarung selbst schriftlich getroffen, d. h. von beiden Teilen in der durch § 126 Abs. 2 BGB. vorgesehenen Weise unterzeichnet werden.
2. Ist die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots nicht in der vorgeschriebenen Form abgeschlossen, so kann auch der Beschäftigte daraus gegen den Unternehmer keine Ansprüche herleiten, der Unternehmer würde aber arglistig handeln, wenn er sich auf den Formmangel beruft, obwohl er es im Einverständnis mit dem Beschäftigten übernommen hatte, der Vereinbarung die zu ihrer vollen Wirksamkeit nötige Form zu geben und wenn der Formmangel auf sein eigenes Verschulden oder das Verschulden einer Person, deren er sich als Erfüllungsgehilfen bedient hat, zurückzuführen ist.
3. Verstößt ein Wettbewerbsverbot zum Nachteil des Beschäftigten inhaltlich gegen die Vorschriften der §§ 74 bis 75c, entspricht z. B. die dem Beschäftigten zugesagte Vergütung nicht dem § 74 Abs. 2, so hindert dies nur den Unternehmer, sich gegenüber dem Beschäftigten auf das Wettbewerbsverbot zu berufen, während die Ansprüche des Beschäftigten aus der Vereinbarung nicht beeinträchtigt werden, wenn er sich freiwillig dem Wettbewerbsverbot unterwirft.
4. Hat der Beschäftigte in einem Rechtsstreit über die aus dem

Wettbewerbsverbot hergeleiteten Ansprüche dem Einwand des Unternehmers, daß die Vereinbarung wegen Formmangels nichtig sei, die Einrede der Arglist (vgl. Nr. 2) entgegengesetzt, so bedarf die Nichtbeachtung dieser Einrede besonderer Begründung. Das Fehlen einer solchen Begründung schafft einen absoluten Revisionsgrund, da im Sinne des § 551 Nr. 7 ZPO. dem Falle, daß ein Urteil überhaupt nicht mit Entscheidungsgründen versehen ist, der Fall gleichzustellen ist, daß ein ganzer Rechtsbehelf mit Stillschweigen übergangen ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 23. Juni 1934. — RAG. 22/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 3.

Durch das Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 12. Juli 1933 — RAG. 56/33 — war das frühere Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden. Das Landesarbeitsgericht hat nunmehr nach weiterer Beweiserhebung durch Teilurteil vom 25. November 1932 nur über den einen der von der Beklagten mit der Widerklage verfolgten Ansprüche entschieden, nämlich über die Entschädigung von 11 315 RM. für die angebliche Unterwerfung unter ein Wettbewerbsverbot. Es hat insoweit das abweisende Urteil des Arbeitsgerichts bestätigt. Mit der Revision will die Beklagte diesen Anspruch durchsetzen.

Das RAG. hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das LAG. zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Die Beklagte hat bei der erneuten Verhandlung vor dem Berufungsgericht über die Vereinbarungen, die sie am 2. 12. 28 mit dem damaligen Geschäftsführer W. E. der Klägerin getroffen haben will, das von dem Referendar L. im Herbst 1930 gefertigte, auf den 2. 12. 28 vordatierte Bestätigungsschreiben vorgelegt. Es ist, wie L. bezeugt hat, auf ausdrückliche Bitte E's auf einem alten Briefbogen geschrieben und vordatiert worden. Sein Inhalt lautet, soweit er hier in Betracht kommt: „Wir garantieren Ihnen (der Beklagten) ferner, abgesehen von den Ihnen aus Ihrem Dienstvertrag zustehenden Rechten, eine mindestens 10jährige Beschäftigung in unserem Betriebe und sagen Ihnen zu, daß wir Ihnen für jedes Jahr, das Sie unseren Betrieb früher verlassen, aus welchem Grunde es auch immer sein

möge, eine Sonderentschädigung von 1500 RM. zahlen. Sie verpflichten sich dafür, zwei Jahre nach Ihrem Ausscheiden aus unserem Betrieb bzw. bei einem Ausscheiden vor Ablauf der 10 Jahre bis zum Ablauf der 10 Jahre bei den Konkurrenzfirmen A., B. und M. & Co. nicht in Stellung zu gehen. Soweit gesetzliche Bestimmungen dieser Vereinbarung entgegenstehen, sollen mindestens die gesetzlich zulässigen Konkurrenzklauselvorschriften gelten.“

Das Schreiben trägt unter dem Stempelabdruck der Firma lediglich den Namen des W. C. Durch dieses Schreiben kann das eine der beiden im § 74 Abs. 1 BGB. vorgeschriebenen Form Erfordernisse, daß über die vereinbarten Bestimmungen dem Handelsgehilfen vom Prinzipal eine Urkunde ausgehändigt werden muß, als erfüllt angesehen werden. Wie aber das Reichsarbeitsgericht schon in seinem früheren Urteil vom 12. 7. 33 auf S. 7 dargelegt hat, genügt dies allein nicht, um den Vereinbarungen über ein Wettbewerbsverbot Wirksamkeit zu verleihen; es muß vielmehr auch der weiteren Formvorschrift genügt sein, wonach die Vereinbarung selbst von den Vertragsschließenden schriftlich zu treffen, d. h. von beiden Teilen in der durch § 126 Abs. 2 BGB. vorgeschriebenen Weise zu unterzeichnen ist. Fehlt es daran, so ist die getroffene Vereinbarung schlechthin nichtig (§ 125 BGB., Urf. RAG. 192/28 vom 28. 11. 28 in JW. 1929 S. 2780 Nr. 2 und in Arb. Rechtspr. 1929 S. 62). Im Herbst 1930 ist nun, wie das Berufungsgericht feststellt, über die Vereinbarung weder eine beiderseits unterschriebene Urkunde errichtet noch sind darüber 2 gleichlautende, je von dem Gegner unterschriebene Urkunden ausgetauscht worden. Es ist also damals die Form nicht gewahrt worden. Daraus und aus einer Reihe anderer Beweiszeichen folgert der Berufungsrichter, daß auch am 2. 12. 1928 keine Vereinbarung in der erforderlichen Schriftform getroffen worden ist, ein formgültiger Vertrag also niemals zustande gekommen ist. Die gegenteilige Bekundung des Zeugen C. hält der Berufungsrichter nicht für glaubwürdig.

Die Revision meint demgegenüber, das Berufungsgericht habe zu diesem Ergebnis nicht gelangen können, ohne die einzelnen Behauptungen über die Beteiligung des früheren Geschäftsführers C. und die wirtschaftlichen Zusammenhänge näher zu prüfen und festzustellen. Dieser Vorwurf kann nicht als berechtigt angesehen werden. Entgegen der Meinung der Revision traf die Beklagte

die volle Beweispflicht dafür, daß eine den Formvorschriften des § 74 Abs. 1 BGB. entsprechende Vereinbarung über das Wettbewerbsverbot zustande gekommen ist. Wenn das Berufungsgericht den Beweis hierfür nicht als erbracht ansieht, so beruht dies auf einer Würdigung der Beweisergebnisse, die lediglich dem Tatrichter zusteht. Es kann nicht zugegeben werden, daß das, was über die Tätigkeit der Beklagten in dem Geschäft der Klägerin und über die Verhältnisse und Beziehungen C's zu den Mitgliedern des Arbeitsausschusses vorgebracht worden ist, zu der hier zu entscheidenden Frage von ausschlaggebender Bedeutung hätte sein können. Noch viel weniger kann daraus, daß das Landesarbeitsgericht zu diesen Dingen in dem Teilmittel keine Stellung genommen hat, geschlossen werden, daß das fragliche Vorbringen von ihm übersehen worden sei. Die Revision verkennt, daß ein Teil der Ausführungen des früheren Urteils des RAG. im wesentlichen den anderen von der Beklagten verfolgten Anspruch, nämlich die Entschädigung von 10 000 RM. für den Uebertritt vom Außendienst in den Innendienst, betrifft. Ueber diesen Anspruch hat sich aber das Berufungsgericht die Entscheidung vorbehalten. Ist hiernach die Annahme des Berufungsgerichts nicht zu beanstanden, daß in der Form des § 74 weder am 2. Dezember 1928 noch im Herbst 1930 ein Abkommen zustande gekommen ist, so kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob die Hilferwägung des Berufungsgerichts, daß das etwa rechtsgültig zustande gekommene frühere Abkommen durch das Bestätigungsschreiben aus dem Jahre 1930 nach dem Willen der Beteiligten habe völlig beseitigt werden sollen, zutrifft.

Mit Recht vermißt jedoch die Revision eine Stellungnahme zu der Arglisteinrede, die die Beklagte nach Inhalt ihres Schriftsatzes vom 10. November 1933 unter I 4 (Bl. 274 d. U.) der Berufung der Klägerin auf die Formnichtigkeit der Parteivereinbarungen entgegengehalten hat. Nach dem Tatbestande des Berufungsurteils ist dieser Schriftsatz vorgebracht worden. Darin hat die Beklagte unter Berufung auf das Erläuterungsbuch der Reichsgerichtsräte zum BGB. § 125 Anm. 1 (8. Aufl. S. 181) geltend gemacht, auf ihr Verlangen habe C. als Geschäftsführer der Klägerin im Herbst 1930 den Referendar L. damit beauftragt, die Vertragsbeziehungen der Parteien zu überprüfen und sie juristisch einwandfrei und formgerecht zu fassen. L. sei also dabei als Erfüllungsgehilfe (§ 278 BGB.) der Klägerin tätig ge-

worden. Die Beklagte habe sich damals darauf verlassen dürfen und darauf verlassen, daß dem Abkommen eine rechtsgültige Form gegeben werde. Wenn gleichwohl die gesetzlichen Formvorschriften nicht beachtet sein sollten, so sei sie, die Beklagte, durch das Verhalten des L., das die Klägerin vertreten müsse, in einen Irrtum verlegt worden. Es verstoße gegen Treu und Glauben und stelle stärkste Arglist dar, wenn sich die Firma jetzt auf die durch das Verschulden ihres eigenen juristischen Angestellten herbeigeführte Formnichtigkeit des Abkommens berufe. Die Beklagte müsse daher so gestellt werden, als ob der Vertrag formgerecht abgeschlossen worden wäre.

Damit hatte die Beklagte ein selbständiges Angriffsmittel vorgebracht, das von dem Berufungsgericht hätte beschieden werden müssen. Das angefochtene Urteil übergeht jedoch diesen Rechtsbehelf mit Stillschweigen und verstößt damit, wie die Revision zutreffend rügt, gegen die Bestimmung des § 551 Nr. 7 ZPO. Denn in der Rechtsprechung des Reichsgerichts wird dem Falle, daß ein Urteil überhaupt nicht mit Entscheidungsgründen versehen ist, der Fall gleichgestellt, daß ein ganzer Rechtsbehelf mit Stillschweigen übergangen ist (RGZ. Bd. 109 S. 203, Bd. 120 S. 400, 404, Urteil III 550/28 vom 10. 1. 30 u. a. m.). Das Revisionsgericht ist, da es sich um die Geltendmachung eines formalen, absoluten Revisionsgrundes handelt, außerstande, in eine sachliche Nachprüfung des angefochtenen Urteils zu diesem Punkte einzutreten. Es kann auch nicht zugegeben werden, daß der in Rede stehende Einwand nach der Sachlage ohne weiteres als schlüssig anerkannt werden müßte und deshalb ausnahmsweise (Urteile des Reichsgerichts II 129/29 vom 22. 1. 29 in ZW. 1930 S. 705 Nr. 7 und II 493/30 vom 3. 7. 31 in Ztschr. f. d. Zivilprozeß Bd. 57 S. 148) vom Berufungsrichter mit Stillschweigen hätte übergangen werden können, vielmehr verweist in dieser Beziehung die Revision zutreffend auf die bereits genannte Stelle des Erläuterungsbuchs der Reichsgerichtsräte und auf RGZ. Bd. 117 S. 121, besonders 124 (vgl. auch daselbst S. 295 und das Erläuterungsbuch § 242 Anm. 4 Abs. 1 § 313 Anm. 5). Da das Berufungsgericht nur feststellt, daß im Jahre 1928 zum mindesten ein den Formerfordernissen des § 74 Abs. 1 und 2 HGB. voll genügender schriftlicher Vertrag mit beiderseitigen Unterschriften unter Aushändigung an die Beklagte nicht geschlossen worden ist, muß für die Revisionsinstanz davon ausgegangen werden, daß

immerhin schon 1928 ein Abkommen zustande gekommen war, das nur der nötigen Form entbehrte. Wenn also die Beklagte geltend macht, es habe im Herbst 1930 nach dem Willen der Parteien dem früheren Abkommen die gehörige Form gegeben werden sollen und die Klägerin dürfe, wenn durch ein Verschulden ihres Angestellten auch dann noch nicht die Form gewahrt worden sei, sich hierauf nicht berufen, so kann dies nicht schlechtthin als abwegig bezeichnet werden.

Die Revisionsbeantwortung meint, die Beklagte sei durch die Uebergehung des Rechtsbehelfs nicht beschwert, L. sei nicht Erfüllungsgelhilfe im Sinne des § 278 BGB. gewesen. Zu letzterer Frage kann das Revisionsgericht, wie bereits dargelegt, keine Stellung nehmen, vielmehr muß diese Prüfung dem Berufungsgericht überlassen bleiben. Im übrigen aber folgt aus der rechtlichen Bedeutung des Arglisteinwandes ohne weiteres, daß seine Nichtbeachtung durch das Berufungsgericht die Beklagte beschwert. Das Berufungsurteil unterliegt also der Aufhebung und der Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

Dies ließe sich nur umgehen, wenn, abgesehen von der Frage, ob sich die Klägerin auf die Nichteinhaltung der gesetzlichen Form des § 74 HGB. berufen darf oder nicht, die angefochtene Entscheidung im Ergebnis aus anderen Gründen zur Billigen wäre. Denn dann wäre allerdings die Beklagte durch den Rechtsverstoß nicht beschwert und daher nach § 563 ZPO. die Revision zurückzuweisen. Es ist daher hier noch zu prüfen, ob der von der Beklagten verfolgte Anspruch auf die Entschädigung für das Wettbewerbsverbot nicht etwa schon daran scheitern muß, daß sowohl am 2. Dezember 1928 als auch im Herbst 1930 für das Wettbewerbsverbot eine Entschädigung vereinbart worden ist, die das dafür im § 74 Abs. 2 HGB. vorgeschriebene Mindestmaß nicht erreicht. Dieser Umstand würde jedoch keine Nichtigkeit des Abkommens zur Folge haben. Er würde vielmehr nach § 75d lediglich die Wirkung haben, daß die Klägerin sich auf das Wettbewerbsverbot nicht berufen könnte; die Beklagte dagegen wäre nicht behindert, sich freiwillig dem Wettbewerbsverbot zu unterwerfen und dafür wenigstens die geringere, vereinbarte Vergütung zu fordern. Das Teilurteil des Berufungsgerichts kann also mit der bisherigen Begründung nicht aufrechterhalten werden. Bei der erneuten Verhandlung wird nötigenfalls das Landesarbeitsgericht, worauf das Reichsarbeitsgericht bereits im Urteil

vom 12. Juli 1933 gegen Schluß der Gründe hingewiesen hat, auch dazu Stellung nehmen müssen, ob die Sondervergütung (Karenzentschädigung) verlangt werden kann, obgleich die Beklagte in ein von dem früheren Geschäftsführer der Klägerin gegründetes Konkurrenzgeschäft eingetreten ist.

Nr. 43 (RAG)

1. Ob die Ausgleichsquittung eines Angestellten dahin zu verstehen ist, daß damit seine sämtlichen Ansprüche auch insoweit abgegolten sein sollen, als sich später herausstellt, daß er nicht vollständige Zahlung erhalten hat, ist eine Frage der Tatsachewürdigung. Wird sie bejaht, so kann das in der Ausgleichsquittung liegende negative Schuldanerkenntnis durch den Nachweis, daß nicht alles Geschuldete geleistet sei, auch nicht unter dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 BGB.) rückgängig gemacht werden.
2. Der allgemeine Satz, daß derjenige, der die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäfts aus § 138 BGB. oder seine Anfechtbarkeit nach § 123 BGB. behauptet, die dafür erheblichen Umstände darlegen und beweisen muß, gilt auch für Ausgleichsquittungen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Juli 1934 — RAG. 102/34.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Königsberg.

Der Kläger war beim Beklagten in der Zeit vom 1. Februar 1931 bis zum 30. September 1933 als Gärtner in Stellung. Er fordert als rückständigen Lohn einschließlich ihm zustehenden Anteils am Erlös für Verkauf von Gärtnereierzeugnissen (Warenprozent) den Betrag von 297,40 RM., ferner an Deputat noch 50 Ztr. Kartoffeln, 2 Ztr. Roggen und 0,86 Ztr. Weizen. Der Beklagte gestand den Anspruch auf 0,86 Ztr. Weizen zu. Im übrigen aber macht er geltend, der Kläger sei durch Zahlung und Lieferung des ihm Zustehenden befriedigt. Das habe er durch eine Ausgleichsquittung vom 7. Oktober 1933 in folgendem Wortlaut anerkannt:

„Hiermit erkläre ich, daß ich Lohn und Deputat bis zum 1. Oktober 1933 richtig erhalten und keinen Anspruch mehr habe.

Steinhof, den 7. Oktober 1933.

gez. E. T.“

Der Kläger behauptet, er habe sich bei Unterschrift der Quittung ausdrücklich Nachzahlung und Lieferung des ihm noch Zustehenden, wie er es jetzt fordert, vorbehalten. Ferner erklärte er die Quittung für unwirksam, weil er die darin enthaltene Verzichtserklärung nur unter wirtschaftlichem Druck abgegeben habe. Das letztere bestreitet der Beklagte.

Das Arbeitsgericht erkannte den Anspruch auf Lieferung von 0,86 Ztr. Weizen zu und wies die Klage im übrigen ab. Die Berufung des Klägers wurde zurückgewiesen. Dabei wurde die Revision zugelassen. Der Kläger hat Revision mit dem Ziel seines Klagebegehrens eingelegt. Die Revision hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Aus der Erörterung ist von vornherein auszuschließen die vom Kläger in Höhe von 178,31 RM., abzüglich 60 RM. Zahlung, geltend gemachte Forderung auf Warenprozent. Hierzu stellt das Berufungsgericht nach Beweisaufnahme fest, daß volle Zahlung der hieraus bestehenden Forderung nachgewiesen sei. Die Revision hat hierzu keinen Angriff erhoben.

Die Forderung von Restlohn in Höhe von noch 179,14 RM. und auf Nachlieferung von Deputat weist das Landesarbeitsgericht mit Rücksicht auf die vom Kläger am 7. Oktober 1933 unterzeichnete Quittung ab. Es spricht sich nicht darüber aus, ob der Kläger das ihm Zustehende tatsächlich erhalten hat. Vielmehr legt es die Erklärung vom 7. Oktober 1933 als „Ausgleichsquittung“ dahin aus, daß der Kläger nach Abrechnung mit dem Gutsinspektor eine Willenserklärung des Inhalts abgegeben habe, daß seine Forderungen aus dem Dienstverhältnis sämtlich befriedigt seien. Ungenau und mit dem sonstigen Urteilsinhalt unvereinbar ist die Bemerkung des Berufungsurteils, daß geprüft sei, ob der Kläger die Bezüge erhalten habe. In Wahrheit ist nur geprüft, ob sich der Kläger rechtswirksam für abgefunden erklärt hat.

Die Würdigung der Erklärung vom 7. Oktober 1933 in diesem Sinne ist rechtlich nicht zu beanstanden. Von ihr geht auch die Revision aus. Handelte es sich um eine Quittung im Sinne einer einseitigen Erklärung, eines einfachen Empfangsbekanntnisses für die Leistung, so wäre ohne weiteres der vom Kläger zu erbringende Nachweis zulässig, daß die geschuldeten Leistungen noch nicht völlig erfolgt seien. Hier aber liegt in der Abgabe der Erklärung und in der Annahme durch den Beklagten das, was die Parteien

übereinstimmend mit dem Wort „Ausgleichsquittung“ ausdrücken; nämlich ein nach Abrechnung geschlossener Vertrag, daß das Dienstverhältnis (bis auf die rückständigen 0,86 Ztr. Weizen) restlos erledigt sei und daß der Kläger nichts mehr aus ihm zu fordern haben solle. Eine solche Vereinbarung restlosen Erfüllteins des Vertrages, wie sie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum als hier vorliegend angenommen hat, ist rechtlich zulässig (vgl. Bensch. Samml. Bd. 8 S. 115). Sie steht jeder Nachforderung entgegen, solange nicht der Vertrag selbst beseitigt ist.

Dies wäre möglich unter zwei hier in Betracht zu ziehenden rechtlichen Gesichtspunkten: Wenn es sich um einen unsittlichen Vertrag im Sinne des § 138 BGB. handeln sollte oder wenn der Vertrag als auf widerrechtlicher Drohung im Sinne des § 123 BGB. beruhend, anfechtbar und angefochten wäre. Beides will das Berufungsgericht verneinen, indem es auf Grund der Beweisaufnahme zu dem Ergebnis kommt, es sei „in keiner Weise das Vorliegen besonderer Umstände dargetan und bewiesen, welche die Annahme eines den Verzichtswillen in erkennbarer Weise ausschließenden wirtschaftlichen Drucks rechtfertigen“.

Dagegen wendet sich die Revision mit den vom Kläger schon früher vorgetragener Ausführungen, ein solches Rechtsgeschäft, zwischen Arbeitgeber und -nehmer abgeschlossen, habe die Vermutung gegen sich, auf unzulässigem wirtschaftlichem Druck zu beruhen, und es müßten vom Gegner — hier dem Beklagten — besondere Umstände dargetan werden, damit das Gericht ausnahmsweise zu der Ueberzeugung kommen könne, die Ausgleichsquittung sei nicht unter wirtschaftlichem Druck erteilt worden. Dem ist jedoch nicht beizupflichten. Es besteht für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weder aus dessen rechtlicher Natur noch aus tatsächlicher Vermutung (Beweis des ersten Anscheins) eine Abweichung von der allgemeinen Rechtsregel, daß derjenige, welcher einen geschlossenen Vertrag beseitigen will, die sich aus dem Gesetz (hier §§ 123, 138 BGB.) ergebenden Voraussetzungen dazu klarstellen muß, Regel ist also für einen solchen Abrechnungsvertrag dessen Bestehen und nicht die Beseitigung. Gerade bei Dienstverträgen mit verschiedenartigen laufenden Leistungen, die sich über eine lange Zeit erstrecken und die ohne Einzelquittungen erfolgen, entspricht es einem für beide Teile bestehenden praktischen Bedürfnis, einmal endgültig abzurechnen und einen Schlußstrich unter das ganze Arbeitsverhältnis zu machen. Davon, daß eine

solche Ausgleichsquittung regelmäßig eine „soziale Maßnahme“ sei, kann keine Rede sein.

Das Berufungsgericht hat auch die besonderen Umstände des Falls durch Beweisaufnahme klargestellt und würdigt sie ohne Rechtsirrtum dahin, daß die Behauptungen des Klägers, welche einer seinen Willen beeinflussenden wirtschaftlichen Druck ergeben sollten, widerlegt seien. Mit Recht ist dabei berücksichtigt worden, daß der Kläger zur Zeit der Schlußabrechnung bereits aus dem Dienst des Beklagten ausgeschieden war.

Eine Rückgängigmachung des in der Ausgleichsquittung liegenden negativen Schuldanerkenntnisses unter dem Gesichtspunkt ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 Abs. 2 BGB.) durch den bloßen Nachweis, daß noch nicht alles Geschuldete geleistet sei, ist nicht zulässig, weil die Schlußvereinbarung der Parteien nach der vom Landesarbeitsgericht nach dem Zusammenhang seiner Gründe gegebenen, nicht zu erschütternden Auslegung dahin zu verstehen ist, daß unter den Parteien alles erledigt sein sollte. Das bedeutet, daß auch die Behauptung und der Nachweis, man habe sich bei der Abrechnung über das Geleistete geirrt, nicht mehr stattfinden sollte. Dem Kläger sollten endgültig keinerlei Ansprüche mehr zustehen.

Hiernach bleibt es dabei, daß sich der Kläger wegen seiner Bezüge aus dem Dienstverhältnis mit dem Beklagten rechtswirksam für befriedigt erklärt hat und daß diese auf einer Schlußrechnung beruhende Vereinbarung jeglicher Nachforderung entgegensteht.

Nr. 44 (RAG)

1. Sieht das Berufungsgericht gemäß § 161 ZPO. von der Protokollierung von Zeugenaussagen ab, so ist der Inhalt der Aussagen im Urteil anzugeben, weil anderenfalls das Revisionsgericht nicht in der Lage ist, die sachliche Rechtsanwendung nachzuprüfen. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz ist vom Revisionsgericht auch dann zu berücksichtigen, wenn er nicht gemäß § 554 Abs. 3 ZPO. besonders gerügt ist.
2. Das Berufungsgericht, das die Berechtigung einer fristlosen Entlassung verneint, kann sich nicht darauf beschränken, einzelne Gründe anzugeben, die das Verhalten des Entlassenen entschuldigbar erscheinen lassen, muß vielmehr deutlich erkennen

lassen, welches Verhalten des Entlassenen es im einzelnen als erwiesen erachtet.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Juli 1934 — RAG. 101/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war seit Oktober 1926 bei der Beklagten, einer Schuhfabrik, als Inspektor zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellt. Am 27. Juli 1933 wurde seine fristlose Entlassung ausgesprochen, was aber nach einigen Tagen zurückgenommen wurde. Zu jener Zeit waren bei der Beklagten, deren Aktien und Leitung vorwiegend in jüdischen Händen gewesen waren, noch Verhandlungen zur Aenderung dieses im Gange. Ende Juli 1933 wurde der Generaldirektor Dr. Bergemann von der politischen Polizei für kurze Zeit in Haft genommen. Nach dessen Haftentlassung wurde der Kläger durch Brief vom 9. August 1933 erneut fristlos entlassen.

Der Kläger hält die Entlassung für ungerechtfertigt und hat beim Arbeitsgericht geklagt mit dem Begehren auf

1. Feststellung der Unzulässigkeit der Entlassung,
2. Zahlung von monatlich 700 RM. Gehalt für die Zeit vom 1. August 1933 bis zum 31. Dezember 1933, unter Anrechnung von 494,41 RM. Vorschuß,
3. Fortsetzung des Vertragsverhältnisses über den 31. Dezember 1933 hinaus oder Zahlung einer Entschädigung von 4200 Reichsmark.

Die Beklagte will die Entlassung mit folgendem rechtfertigen: Der Kläger habe der Parteileitung der NSDAP. in München unwahre Angaben hinterbracht, daß die Umstellung der Beklagten zu einem deutschen und christlichen Unternehmen nur zum Scheine erfolgt sei. Deswegen sei die erste Entlassung erfolgt. Nachdem diese infolge der auf grundlose Anschuldigungen hin geschehenen Verhaftung des Dr. B. zurückgenommen worden sei, habe sich der Kläger am 4. August 1933 in Burg höchst unangemessen benommen; er habe erklärt, nunmehr werde er sich einschalten, B. werde bis zum Mittag fristlos entlassen sein; dem Geschäftsführer H. habe er den Posten des Direktors H. angeboten. Schon vor dem August 1933 habe der Kläger gegen die Leitung der Beklagten gehetzt, so bei den Leitern der Geschäftsstellen in Wiesbaden und Würzburg. Zu der Verhaftung des Dr. B. habe der

Kläger dadurch mitgewirkt, daß er den Bericht des Betriebswarts R., der dazu führte, veranlaßt habe. Angehörige der SA. habe er veranlaßt, zum früheren Generaldirektor R., der noch Hauptaktionär gewesen sei, zu gehen, um die Entlassung des Dr. B. zu fordern. Auch habe er bei dem früheren Direktor R. die Geschäftsleitung belastende Umstände zu erfahren gesucht. Schließlich habe sich der Kläger im Rechtsstreit so verhalten, daß die Beklagte nicht mehr vertrauensvoll mit ihm arbeiten könne.

Der Kläger bestreitet, daß er sich irgendwie unangemessen benommen und ausgesprochen habe. Er will bei allem, was er getan hat, nur in Erfüllung seiner politischen Pflichten gehandelt haben.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, erkannte das Landesarbeitsgericht dem Kläger an Gehalt für die Zeit bis zum 31. Dezember 1933 den Betrag von 2505,59 RM. zu; im übrigen wies es die Berufung des Klägers zurück. Auf die Revision der Beklagten hat das RAG. das Urteil des LAG. aufgehoben und die Sache an das LAG. zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht meint, ein wichtiger Grund zu sofortiger Entlassung des Klägers sei nicht gegeben gewesen; deswegen sei das Gehalt bis zu dem Zeitpunkt, wo fristgerechte Kündigung zulässig gewesen sei, zu zahlen. Zum 31. Dezember 1933 aber sei die Entlassung wirksam, weil ein Mißbrauch des Kündigungsrechts, eine unbillige Härte, nicht vorliege. Zu den von der Beklagten gegen den Kläger erhobenen Vorwürfen sagt das Landesarbeitsgericht: Das Verhalten des Klägers in Burg sei entschuldbar, weil er hätte glauben können, darauf achten zu müssen, daß die Beklagte die Gleichschaltung durchführte, und weil er die dabei in Betracht kommenden Umstände vielleicht nicht völlig übersehen habe. Eine gewisse Ueberheblichkeit seiner Äußerungen erkläre sich aus einer Siegestimmung nach Zurücknahme der ersten Entlassung. Die Verhaftung B.'s sei nicht durch den Kläger veranlaßt worden. Die Unterschrift des Klägers unter einer vom Betriebswart bei der NSD. eingereichten, gegen B. gerichteten eidesstattlichen Versicherung sei aus der Ansicht des Klägers, einer politischen Verpflichtung nachzukommen, zu entschuldigen. Egoistische Absichten des Klägers in der ganzen Aktion seien nicht erwiesen. Auch Äußerungen des Klägers zu den Leitern von Zweigstellen seien

zwar nicht zu billigen, aber doch zu entschuldigen. Nach alledem sei, auch wenn man den Bericht des Klägers nach München, der zur ersten Entlassung führte, mit in Betracht ziehe, der Beklagten doch die weitere Beschäftigung des Klägers zuzumuten gewesen.

Demgegenüber rügt die Revision Verletzung materiellen Rechts und des § 286 ZPO. Letzteres, weil das Berufungsgericht wesentliche Umstände außer acht gelassen habe und das Urteil nicht klar erkennen lasse, welches Verhalten des Klägers als erwiesen erachtet werde.

Die Revision mußte Erfolg haben, da das Berufungsurteil weder prozessual noch sachlich einer rechtlichen Nachprüfung standhält. Die Revision rügt zutreffend, daß namentlich hinsichtlich des Vorfalls vom 4. August 1933 in Burg, der der unmittelbaren Anlaß zur Kündigung gegeben hat, nicht zu ersehen sei, welcher Hergang vom Berufungsgericht als festgestellt angesehen werde. Das Urteil beschränkt sich wesentlich auf Ausführungen über die Gründe, die dem Vorderrichter ein nicht näher beschriebenes Verhalten des Klägers als entschuldbar erscheinen lassen. Eine zuverlässige Nachprüfung in rechtlicher Beziehung, namentlich auch in der Richtung, ob alle in Betracht kommenden Tatumsstände berücksichtigt sind, ist nur möglich, wenn zunächst eine einwandfreie und klare tatsächliche Grundlage vorliegt. Da es hieran fehlt, kann die aus § 286 ZPO. erhobene Rüge nicht für unberechtigt erklärt werden.

Dieser Mangel des Urteils wirkt sich besonders ungünstig dadurch aus, daß das Ergebnis der vor dem Prozeßgericht veranstalteten, für die Entscheidung ausschlaggebend gewesenen Beweisaufnahme — mangels Protokollierung oder tatbestandsmäßiger Festlegung im Urteil — nicht zuverlässig ersichtlich ist. Allerdings konnte von Protokollierung abgesehen werden (§ 151 ZPO.); aber dann mußte der wesentliche Inhalt der Aussagen in das Urteil aufgenommen werden (ZB. 1894 S. 424 Nr. 16; 1898 S. 414 Nr. 3; HR. 1929 Nr. 251). Auch letzteres ist nicht geschehen. Denn im Tatbestand, wohin die Aussagen gehörten, steht nichts und in den Entscheidungsgründen werden lediglich einige Bemerkungen einiger Zeugen, nicht aber der Inhalt der Aussagen im Zusammenhang, wiedergegeben. Darin liegt ein Tatbestandsmangel (§ 313 Nr. 3), der vom Revisionsgericht auch ohne Prozeßrüge aus § 554 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. zu beachten ist, weil damit

die gehörige Nachprüfung der sachlichen Rechtsanwendung gehindert wird.

Die Beurteilung des Verhaltens des Klägers durch das Berufungsgericht läuft darauf hinaus, der Beklagten sei die weitere Beschäftigung des Klägers zuzumuten gewesen, weil diesem für ein an sich verwerfliches Verhalten subjektive Entschuldigungsgründe zur Seite gestanden hätten. Damit wird die Frage des „wichtigen Grundes“ aus §§ 70, 72 Nr. 1 und 4 HGB., wie die Revision mit Recht bemerkt, wesentlich auf die Frage des Verschuldens des Klägers abgestellt; während die Frage richtig dahin zu stellen war, ob am 9. August 1933 Umstände vorlagen, bei denen der Beklagten nach verständigem Ermessen die Fortsetzung des Verhältnisses nicht mehr zuzumuten war, weil das normale durch den Dienstvertrag geschaffene Verhältnis derart gestört war, daß bei einer Fortsetzung eine unbillige Schädigung der Interessen der Beklagten zu befürchten war. Dabei waren nicht nur die Einzelvorgänge anzusehen, sondern mußte das Verhalten des Klägers im Zusammenhange gewürdigt werden. Auch wenn dem Kläger aus der politischen Lage in jener Zeit subjektive Entschuldigungsgründe für einzelne Entgleisungen zur Seite standen, kann doch sein Verhalten, namentlich im Zusammenhange betrachtet, so zu werten sein, daß der Beklagten eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses, das, wenn es geübt sein soll, vertrauensvolles Zusammenarbeiten erfordert, nicht zuzumuten war. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß an den Kläger, weil er zu den leitenden Angestellten gehörte, hinsichtlich seines Verhaltens erhöhte Anforderungen zu stellen sind. Je höher die Stellung des Angestellten ist, um so mehr muß er das Vertrauen des Arbeitgebers rechtfertigen. Bisher ist nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht bei der Anwendung der §§ 70, 72 HGB. von richtiger Rechtsauffassung ausgegangen ist.

Anmerkung. In der Sache selbst wird dem RAG. ohne weiteres beizutreten sein. Das gilt auch von dem Satz, daß, wenn gemäß § 161 ZPO. die Protokollierung von Zeugenaussagen unterblieben ist, das Fehlen der Wiebergabe des Inhalts der Zeugenaussagen im Urteil einen Verstoß bedeutet, der auch ohne die nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. an sich nötige Rüge vom Revisionsgericht zu berücksichtigen ist. Zwar ist ein solcher Fehler ein Verfahrensverstoß und § 554 Abs. 3 Nr. 2 b bezieht sich an sich auf alle Verfahrensverstöße, aber bei der Nachprüfung der Anwendung des materiellen Rechts muß das Revisionsgericht nachprüfen, ob das Berufungsgericht das Recht auf den festgestellten Sach-

verhält richtig angewendet hat. Fehlt es an den zu dieser Nachprüfung erforderlichen tatsächlichen Feststellungen im Urteil, so ergibt sich der Zweifel der unrichtigen Anwendung des materiellen Rechts, der zur Aufhebung des Berufungsurteils führen muß. Es liegt auf der Hand, daß gerade im vorliegenden Falle die Unterlassung jeder Angabe über den Inhalt der Zeugenaussagen die Zweifel daran, daß das Berufungsgericht das materielle Recht richtig angewendet habe, erheblich verstärken mußte. Im übrigen dürfte im vorliegenden Falle eine dem § 554 Abs. 3 ZPO. genügende Rüge der fehlenden Wiedergabe der Zeugenaussagen darin zu erblicken sein, daß der Revisionskläger Verletzung des § 286 ZPO. gerügt hat. Denn die Unterlassung der Wiedergabe von Zeugenaussagen ist ja gerade deshalb ein Verfahrensverstöß, weil sie die Begründung des Urteils unvollständig macht, also gegen § 286 ZPO. verstößt.

Wolfmar.

Nr. 45 (RAG)

Hat ein Angestellter mit dem Unternehmer vereinbart, daß er in bestimmter Höhe am Gewinn und Verlust des Unternehmens beteiligt werde, so hängt die Beantwortung der Frage, ob im Falle des Konkurses des Unternehmens der Verlustanteil des Angestellten durch eine in einem Zwangsvergleich vorgenommene Herabsetzung der Geschäftsschulden ermäßigt oder unter Umständen ganz beseitigt werden kann, davon ab, wie das Abkommen unter Berücksichtigung der §§ 157, 242 BGB. auszulegen ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Juli 1934. — RAG. 32/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Beklagte wurde 1908 vom Kläger gegen festes Gehalt angestellt und erhielt später Einzelprokura. Am 30. Januar 1920 schloß er mit ihm, der unter seinem Namen ein Geschäft in Berlin betrieb, einen Vertrag, wonach Beklagter Geschäftsführer und alleiniger Prokurist der Firma wurde gegen ein festes Gehalt von jährlich 12000 RM. und einer Beteiligung am Gewinn und Verlust. Für 1919 war diese Beteiligung auf 15 %, für 1920 auf 20 % und für 1921 bis 1925 einschließlich auf 25 % festgelegt. Maßgebend für die Berechnung des Gewinns und Verlustes war die Bilanz. Diese wurde nach dem Vertrage nach den dem Beklagten bekannten Grundsätzen der Firma mit der Maßgabe aufgestellt, daß ein Gewinn erst vorhanden sein sollte, wenn das im Geschäft stehende Kapital des Klägers mit 5 % verzinst war. Für 1919 sollte diese Maßgabe fortfallen. Der Gewinn und

Verlust wurde von sämtlichen Geschäften, die die Firma ausführte, einschließlich aller etwaigen Beteiligungen berechnet. Ausgenommen blieben der Verkauf von Wertpapieren und Grundstücken, sowie sonstige mit dem Geschäftsbetriebe in keinem Zusammenhange stehenden Geschäfte. Die Art der Geschäftsführung blieb dem freien Ermessen des Klägers überlassen. Guthaben wurden dem Beklagten mit 5 % verzinst. Der Vertrag war für die Zeit bis 31. Dezember 1925 abgeschlossen, verlängerte sich aber jedesmal um weitere 5 Jahre, wenn er nicht mindestens 6 Monate vorher schriftlich aufgekündigt wurde. Im Falle des Todes des Klägers vor Ablauf des Vertrages sollte das Geschäft mit Aktiven und Passiven nebst der Firma auf den Beklagten übergehen, während sich die Erben des Klägers daran mit einer Kommanditeinlage von mindestens 1 Million beteiligen sollten. Die Kommanditeinlagen sollten mit 5 % verzinst werden. Der sich darüber hinaus ergebende Reingewinn sollte zur Hälfte dem Beklagten, zur anderen Hälfte den Kommanditisten zufallen. Dem Beklagten war überlassen, beim Tode des Klägers das Geschäft nicht zu übernehmen, in welchem Falle es liquidiert oder auf andere Weise verwertet werden sollte und der Beklagte dann die Ansprüche aus dem noch bestehenden Vertrage erhielt.

Anfang 1924 ging der Kläger mit der Kommanditgesellschaft R. L. & Co. in Leipzig, die ein Pelzgeschäft betrieb, eine Interessengemeinschaft ein. Nach dem darüber geschlossenen Vertrage wurde in Aussicht genommen, daß der Beklagte nach besonderer Vereinbarung mit dem Kläger für die Dauer seiner Anstellung an dem gemeinschaftlichen Gewinn und Verlust des Gesamtunternehmens mit 15 % beteiligt werden sollte. Auf die Jahresinventuren und Bilanzierungen sollte der Beklagte keinen Einfluß haben. Ende 1928 wurde jener Gesellschaftsvertrag gelöst. Der Kläger erklärte dem Beklagten darauf, daß zwischen ihnen „alles beim alten bleibe“.

Nach den vom Beklagten selbst aufgestellten und unterschriebenen Bilanzen hat er 1924 bis 1928 kein festes Gehalt, sondern 15 % Reingewinn erhalten, und zwar

	im Jahre 1924	über 76000 RM.
" "	1925	" 37000 "
" "	1926	" 33000 "
" "	1927	" 48000 "
" "	1928	" 31000 "

Als der Kläger im Februar 1930 seine Zahlungen einstellte, schied der Beklagte aus dem Geschäft aus. Im Februar 1931 wurde über das Vermögen des Klägers der Konkurs eröffnet, der im März 1932 mit einem Zwangsvergleich endete. Die Vergleichsquote betrug 8 %.

Mit der am 4. Juni 1934 vom Konkursverwalter erhobenen Klage, die nach der Beendigung des Konkurses der Kläger aufgenommen hat, wird geltend gemacht, der Beklagte müsse nach seinem Vertrage 15 % des Geschäftsverlustes für das Jahr 1929 (900 000 RM.) tragen, also 135 058 RM. Unter Berücksichtigung eines stehengebliebenen Guthabens von 12781,50 RM. berechnet der Kläger seine Forderung auf 122276,50 RM. Davon fordert er vorläufig 7000 RM.

Der Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Er hat geltend gemacht, der Vertrag vom Jahre 1920 sei durch mündliche Vereinbarung außer Kraft gesetzt worden; den sich auf seine Stellung beziehenden Bestimmungen des Vertrages mit der Firma L. & Co. habe er nicht zugestimmt, sondern ausdrücklich seine Zustimmung verweigert. Deshalb sei er am fraglichen Geschäftsverluste nicht beteiligt. Wolle man aber eine stillschweigende Einigung über die Verlustbeteiligung annehmen, so sei ein dahingehender Vertrag unsittlich und deshalb nichtig. Mit der Auflösung des Gesellschaftsverhältnisses zu der Firma L. & Co. sei ein vertragloser Zustand eingetreten. Die Äußerung des Klägers, es bleibe alles beim alten, habe sich nur auf das Verhältnis zu der vom Kläger betriebenen Firma bezogen. Auf die Geschäftsführung habe er keinen Einfluß gehabt und daher den durch Spekulationsgeschäfte des Klägers verschuldeten Geschäftsversall nicht verhindern können. Der Geschäftsverlust von 900 000 RM. sei auch nicht genügend dargetan. Zudem seien die Ansprüche verjährt, und schließlich rechne er mit einem Guthaben von 20 000 RM. und Schadenersatzansprüchen auf.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten gemäß dem Klageantrage verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Darauf hat das Reichsarbeitsgericht (Urteil vom 14. Dezember 1932 RAG. 389/32) das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an dieses zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat wiederum das Urteil des Arbeitsgerichts dahin abgeändert, daß die Klage auf

Kosten des Klägers abgewiesen wird. Die hiergegen vom Kläger eingelegte Revision ist zurückzuweisen.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht, das alle übrigen Streitpunkte zugunsten des Klägers entschieden hat, weist seine Klage nur mit Rücksicht auf den Zwangsvergleich ab, den er im März 1932 mit seinen Konkursgläubigern geschlossen hat. Es führt aus, der Beklagte habe zwar an sich für den im Jahre 1929 entstandenen Geschäftsverlust in Höhe von 15 % aufzukommen; unter Berücksichtigung der §§ 157, 242 BGB. sei es aber rechtlich nicht angängig, daß der Kläger als Verbindlichkeiten auch solche Beträge voll in Ansatz bringe, die später durch den Zwangsvergleich eine Kürzung erfahren hätten. Da der Kläger seine Klage nur auf das Geschäftsergebnis des Jahres 1929 gestützt habe, könne unerörtert bleiben, wie sich die Berechnung unter Hinzunahme der Monate Januar und Februar 1930 — Ende Februar 1930 sei der Beklagte unstreitig ausgeschieden — stellen würde. Für das Jahr 1929 lasse sich nicht an der Tatsache vorbeikommen, daß ein Teil der Verbindlichkeiten nachträglich erheblich ermäßigt worden sei. Setze man diese, wie geboten, nur mit 8 % an, so sei für das Jahr 1929 kein Verlust mehr vorhanden.

Die Angriffe der Revision hiergegen scheitern an der Auslegung, die der Berufungsrichter als Trichter dem Abkommen hat zuteil werden lassen, das die Parteien über die Beteiligung des Beklagten am Gewinn und Verlust der Firma des Klägers geschlossen haben. Das Berufungsgericht stellt keinen allgemeinen Rechtsatz dahin auf, daß sich ein Angestellter, der vertraglich einen Teil des Geschäftsverlustes tragen müsse, auf eine Ermäßigung der Geschäftsschulden durch einen Zwangsvergleich berufen könne. Sein Hinweis auf die §§ 157, 242 BGB. zeigt vielmehr, daß es lediglich das besondere Abkommen der Parteien hat auslegen wollen. Diese Auslegung diene der Ergänzung des Vertrags in einem von den Parteien nicht geordneten Punkt. Denn diese hatte den Abschluß eines Zwangsvergleichs nicht vorausgesehen und daher seine Einwirkung auf ihre gegenseitigen Beziehungen nicht geregelt.

Von rechtlichen Gesichtspunkten aus ist das Ergebnis, zu dem der Trichter gelangt ist, nicht zu beanstanden. Dafür spricht von vornherein die allgemeine Erwägung, daß vom Standpunkt des Klägers aus für ihn die Möglichkeit gegeben wäre, den gesamten Verlust auf den Beklagten abzuwälzen. Daß dieser Fall

für das Jahr 1929 nicht einträte, hätte der Kläger darlegen müssen. Ebenföwenig ist aber auch seinem Vorbringen zu entnehmen, daß seine Forderung gegen den Beklagten auf Mittragung des Geschäftsverlustes von 1929 als Forderung der Konkursmasse behandelt worden ist, oder daß die Leistung des Beklagten erforderlich war, um den Vergleich zu erfüllen. Einwendungen gegen die Berücksichtigung des Vergleichs können auch nicht daraus hergeleitet werden, daß der Streit der Parteien den Verlust des Jahres 1929 betrifft, während der Zwangsvergleich erst im Jahre 1932 geschlossen worden ist. Denn der Kläger hat seine Zahlungen schon im Februar 1930 eingestellt, also unmittelbar nach dem Ende des Jahres 1929. Von da an konnte es sich für ihn nicht mehr um die Fortführung seines Geschäfts, sondern nur noch um dessen Auflösung handeln, die sich dann allerdings bis ins Jahr 1932 hingezogen hat. Die aus der späteren Zeit für die Haftung des Beklagten allein noch in Betracht kommenden Geschäftsschulden aus den Monaten Januar bis Februar 1930 hat der Kläger nicht in seine Klage einbezogen. Dieser von ihm selbst zu vertretende Umstand steht, wie der Vorderrichter ohne Rechtsirrtum angenommen hat, der Berufung des Beklagten auf den Zwangsvergleich nicht im Wege.

Nr. 46 (RAG)

Zur Annahme eines unabwendbaren Zufalls bei der Verfümung der Begründungsfrist genügt es nicht, daß der Anwalt einem früheren, nach seiner Löschung aus der Anwaltsliste noch für ihn tätigen Sozius aufgegeben hatte, für die rechtzeitige Berufungsbegründung Sorge zu tragen, ohne die Ausführung dieses Auftrags zu überwachen.

Reichsarbeitsgericht.

Beschluß vom 25. August 1934. — RAG. 2 46/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

Gegen das ihre Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin durch ihren Prozeßbevollmächtigten, Rechtsanwalt Dr. D., mit Schriftsatz vom 21. Juli 1934 am 24. Juli 1934 rechtzeitig Berufung eingelegt. Gleichzeitig mit der erst am 8. August 1934 eingereichten Berufungsbegründung hat die Klägerin durch ihren Prozeßbevollmächtigten die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Verfümung der Berufungsbegründungsfrist beantragt. Das Landesarbeitsgericht in Berlin

hat durch Beschluß seines Vorsitzenden vom 8. August 1934 die Berufung als unzulässig verworfen, indem es gleichzeitig den an diesem Tage gestellten Wiedereinsetzungsantrag für unbegründet erklärt hat. Die von der Klägerin hiergegen eingelegte Revisionsbeschwerde ist nach §§ 72, 77 ArbGG. in Verbindung mit § 519b Abs. 2 ZPO. zulässig, da der Wert des Streitgegenstandes im Urteil des Arbeitsgerichts auf 12000 RM. festgesetzt worden ist. Sie ist jedoch unbegründet.

Die Berufungsschrift vom 21. Juli 1934 enthielt außer der Berufungserklärung und dem Berufungsantrage nur die Bemerkung, die An- und Ausführungen erster Instanz würden wiederholt, weitere Ausführungen blieben vorbehalten. Sie genügte damit den durch § 519 Abs. 3 ZPO. für die Berufungsbegründung vorgeschriebenen Erfordernissen nicht (Beschluß des Reichsarbeitsgerichts vom 19. 5. 1934, RAG. B. 22/34 — RAG. Bd. 14 S. 50 —) und mußte, da der eine Begründung enthaltende Schriftsatz erst nach Ablauf der für die Begründung nach § 66 Abs. 1 ArbGG. zugelassenen Frist von 2 Wochen eingereicht war, gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG. in Verbindung mit § 519b ZPO. als unzulässig verworfen werden, wenn nicht der von der Klägerin auf ihren gleichzeitig nach Vorschrift der §§ 230 ff. ZPO. gestellten Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Verfümung der Berufungsbegründungsfrist zu gewähren war. Die Gewährung dieser Wiedereinsetzung ist jedoch durch den angefochtenen Beschluß mit Recht abgelehnt worden. Entsprechend der ständigen Rechtsprechung würde ein unabwendbarer Zufall im Sinne des § 233 ZPO. nur dann als gegeben angesehen werden können, wenn die Verfümung der Begründungsfrist auch durch die äußerste unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Falles angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt der Partei und ihres Prozeßbevollmächtigten nicht zu vermeiden gewesen wäre. Was die Klägerin in dieser Beziehung zur Begründung des Wiedereinsetzungsantrages geltend gemacht hat, ist nicht geeignet, die Annahme eines unabwendbaren Zufalls zu rechtfertigen. Hiernach hat der Prozeßbevollmächtigte, Rechtsanwalt Dr. D., angenommen, daß der frühere Rechtsanwalt, G. K., der bis 1933 vier Jahre lang sein Sozius gewesen ist, seit seiner Löschung in der Rechtsanwaltsliste aber noch regelmäßig in dem Büro beschäftigt wird, die Begründungsfrist in dem dazu bestimmten Terminkalender notieren werde. Nach der vorgelegten eidesstattlichen Versicherung des Dr. D. vom 8. 8. 34

hatte sich K., der ursprünglich die Vertretung der Klägerin in dieser Streitfache gehabt hatte, ehe Rechtsanwalt Dr. D. sie selbst übernahm, nach Erlass des Urteils erster Instanz mit Dr. D. in Verbindung gesetzt, und beide hatten zusammen mit der Klägerin die weitere Behandlung der Sache im Büro des Dr. D. besprochen. Dieser hatte dann dem K. gesagt, er solle auf alles achten und solle insbesondere auch telephonisch wegen der Kosten sich mit dem Gegner in Verbindung setzen, da ihm selbst das telephonische Sprechen Schwierigkeiten mache. Dr. D. will daraufhin angenommen haben, daß insbesondere wegen der Begründungsfrist die notwendige Eintragung im Terminkalender entweder durch K. selbst erfolge oder durch ihn veranlaßt werde. Die Klägerin ist der Auffassung, daß nach diesem Sachverhalt die Unterlassung der Fristnotierung durch K. zum mindesten dem Falle gleich zu erachten sei, daß ein Büroangestellter des Rechtsanwalts die Notierung unterlassen habe. Dem kann indessen nicht beigetreten werden. Freilich ist in der Rechtsprechung angenommen worden, es könne dem Rechtsanwalt im allgemeinen nicht zugemutet werden, den zur Kontrolle der Fristen notwendigen Kalender selbst zu führen; es müsse genügen, wenn er die Führung des Kalenders einem zuverlässigen Büroangestellten anvertraue und seinerseits durch geeignete Anordnungen und persönliche Stichproben für eine größtmögliche Zuverlässigkeit in der Führung des Kalenders Sorge trage. Daran fehlte es aber im vorliegenden Fall. Ganz abgesehen davon, daß sich aus dem Vorbringen der Klägerin und den Angaben ihres Prozeßbevollmächtigten nicht klar ergibt, welche Stellung K. eigentlich im Büro einnahm, insbesondere inwieweit er überhaupt unter eigener Verantwortlichkeit tätig war, ist er auch nicht etwa ständig mit der Führung des Terminkalenders oder auch nur mit der Notierung der sog. Promptfristen betraut gewesen, sondern hat diese nur gelegentlich und vereinzelt eingetragen. Ein solches Verfahren bot keine Gewähr für eine lückenlose Eintragung der Fristfachen. Lag die Verantwortung für die Fristenkontrolle nicht in einer Hand, so ist nicht ersichtlich, in welcher Weise die Kontrolle gesichert war. Rechtsanwalt Dr. D. durfte sich auch in diesem Einzelfalle nicht darauf verlassen, daß K. die Frist notieren werde. Nach seiner eidesstattlichen Versicherung vom 8. August 1934 hatte er diesem bezüglich der Behandlung der Sache nur die allgemeine Anweisung gegeben, er solle hinsichtlich der Fristen und Kosten auf alles achten. Selbst wenn K. sich auch sonst als zuverlässig erwiesen

hatte, mußte Rechtsanwalt Dr. D. menschlicher Erfahrung gemäß doch damit rechnen, daß K., dem die Fristenkontrolle nicht ständig und unter Verantwortung übertragen war, die Notierung der Frist vergessen könnte, und sich deshalb selbst von der Notierung überzeugen, sofern nicht durch anderweite Anordnung eine Stelle im Büro mit der ständigen Fristenkontrolle in sämtlichen Sachen betraut war. Es ist deshalb im vorliegenden Falle nicht dargetan, daß die Versäumung der Begründungsfrist auf einem unabwendbaren Zufall beruht.

Anmerkung. Nach § 232 Abs. 2 ZPO. steht für die Frage der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand das Verschulden des Prozeßbevollmächtigten einer Partei dem der Partei gleich. Die Praxis geht nun zwar davon aus, daß ein Anwalt nicht schuldhaft handele, wenn er die Kontrolle von Notfristen einem Büroangestellten überlasse, sofern er sich von dessen Zuverlässigkeit überzeugt habe. Daß diese Entschuldigung aber nicht eingreift, wenn nur in einem Einzelfalle die Wahrung der Notfrist einer in dem Büro des Anwalts tätigen Person übertragen ist, ohne daß sich der Anwalt von der Ausführung seines Auftrags überzeugt, nimmt das RAG. mit Recht an.

Wolkmar.

Nr. 47 (RAG)

1. Zur Rechtslage bezgl. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront.
2. Die Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangestellten durch Beauftragte der NSBD. in der Zwischenzeit von der Besetzung der Gewerkschaftshäuser bis zur Durchorganisation der Arbeitsfront geschah im Dienst der alten Gewerkschaften.
3. Eine Haftung des neuen Verbandes ist nicht gegeben, auch nicht aus § 419 BGB. oder einem allgemeinen Rechtsfab.
4. Eine Konditio ist mangels Bereicherung dann ohne weiteres ausgeschlossen, wenn der Angestellte seit der Geschäftsübernahme durch den Verband der DAF. in Schutzhaft gewesen ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. August 1934. — RAG. 112/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Königsberg i. Pr.

Der Kl. war seit dem 1. 4. 21 bei dem freigewerkschaftlich organisierten Deutschen Baugewerksbund als Gewerkschaftsangestellter tätig, seit dem 1. 1. 27 als Leiter der Baugewerkschaft in A. Am 2. 5. 33 besetzte die NSBD. die Räume der Gewerkschaft, die von Sonderbeauftragten der NSBD. kommissarisch weitergeleitet wurde. Gleich nach der am 2. 5. 33 vollzogenen Gleichschaltung war dem Kl. durch die derzeitigen NSBD.-Beauftragten

bedeutet worden, daß er seine Arbeit in der gleichen Weise wie bisher weiterzuführen habe. Mit Schreiben v. 19. 6. 33 wurde ihm vom Bezirksleiter der Deutschen Arbeitsfront seine Stellung beim Deutschen Baugewerksbund zum nächstzulässigen Termin gekündigt. Am 24. 6. 33 wurde er in Schutzhaft genommen, in der er bis zum 18. 9. 33 verblieben ist. Während er sich in Schutzhaft befand, wurde ihm ein vom Kreisbetriebszellenleiter in A. mitunterzeichnetes Schreiben des Beauftragten der NSDAP. beim DBB. Baugewerkschaft A. v. 29. 6. 33 folgenden Inhalts zugestellt:

„Sie werden am 1. 7. 33 beurlaubt mit dem Ziel der endgültigen Entlassung nach Ablauf ihres Vertragsverhältnisses auf Grund der von uns ausgesprochenen vorsorglichen Kündigung.“

Wir stellen Ihnen anheim, am 1. 7. 33 unmittelbar auszuscheiden und bieten höchstens 50% der Ihnen bei voller Beschäftigung bis zum Ablauf des Kündigungsstermins noch zustehenden Bezüge an. In jedem Falle behalten wir uns die endgültige Entscheidung vor.

Einwendungen hiergegen sind mir innerhalb 3 Tagen schriftlich zuzustellen. Ich werde sie sofort dem Kreisbetriebszellenleiter zur weiteren Bearbeitung übergeben.“

Der Kl. hat sich mit dem in diesem Schreiben gemachten Vorschläge nicht einverstanden erklärt. Nach seiner Entlassung aus der Schutzhaft hat er Klage auf Zahlung des Gehalts für die Monate Juli, August und September 1933 erhoben.

Das ArbGer. hat nach Klageantrag erkannt. Die Berufung ist zurückgewiesen worden.

Die Revision führte zur Klageabweisung.

Aus den Gründen:

Die Ausführungen des LAG. sind nicht geeignet, eine Haftung des bekl. Verbandes für den Gehaltsanspruch des Kl. zu rechtfertigen. Sie sind von einer Verkennung der Rechtslage, wie sie im Zeitpunkt der im Zuge der nationalen Erhebung erfolgten Umbildung in der Organisation der deutschen Arbeiterschaft bestanden hat, nicht unbeeinflusst. In dieser Beziehung kann auf die Darlegungen des nach dem Erlasse des angefochtenen Urte. ergangenen Urte. des NAG. v. 28. 2. 34 — NAG. 274/33 — (NAG. Bd. 13 S. 271f., abgedr. auch in JW. 1934 S. 1063; ArbRSamml. Bd. 20 S. 102) verwiesen werden, in dem zu der Rechtslage, wie sie durch die im Zuge der nationalen Erhebung

erfolgte Umbildung in der Organisation der deutschen Arbeiterschaft eingetreten ist, eingehend Stellung genommen worden ist. Hiernach ist mit der am 2. 5. 33 durchgeführten Besetzung der Gewerkschaftshäuser keine Auflösung der bisherigen freien Gewerkschaften, zu denen auch der Deutsche Baugewerksbund gehörte, verbunden gewesen; die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften ist vielmehr unter der Leitung der Beauftragten der NSDAP. fortgesetzt worden, bis die mit der Errichtung der Arbeitsfront einsetzende Um- und Neubildung der Organisation vollzogen und die Ueberführung der Mitgliederbestände der bisherigen freien Gewerkschaften in die neuen Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront vollendet war. Dieser Zeitpunkt war etwa Ende Juni 1933 eingetreten. Dem entspricht auch die Feststellung des LAG., daß die Baugewerkschaft von Sonderbeauftragten der NSDAP. kommissarisch weitergeleitet und im Juli 1933 in den inzwischen gebildeten bekl. Verband aufgegangen sei. Mit dieser Feststellung ist nicht vereinbar die Auffassung, daß mit dem 2. 5. 33 die alte Gewerkschaft beseitigt, aber noch nichts Fertiges an ihre Stelle getreten und daß ein Zwischenstadium vorhanden gewesen sei, in welchem die Beauftragten der NSDAP. die Bildung der Deutschen Arbeitsfront vorbereitet hätten. Das LAG. verkennet dabei, daß in diesem von ihm als Zwischenstadium bezeichneten Zeitraume die alten Gewerkschaften weitergeführt und als solche von den Beauftragten der NSDAP. geleitet wurden, die als politische Beauftragte ihre Befugnis zur Geschäftsführung den aus der Uebernahme der Macht durch die NSDAP. sich ergebenden Machtverhältnissen entnahmen. Soweit diese daher in dem sog. Zwischenstadium Maßnahmen getroffen haben, die die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften betrafen, handelten sie als Leiter der alten Gewerkschaften, zu deren Leitung und einstweiligen Fortführung bis zur bevorstehenden Neugestaltung der Organisation der deutschen Arbeiter sie eingesetzt waren. Das LAG. verkennt, es hat insbesondere nicht beachtet, daß dies auch in den beiden hier in Frage kommenden Schreiben v. 19. u. 29. 6. 33 sichtbar zum Ausdruck gekommen ist. Denn im Schreiben v. 19. 6. 33 ist dem Kl. ausdrücklich seine Stellung, die er beim Deutschen Baugewerksbund innehatte, gekündigt worden, und das Schreiben v. 29. 6. 33 ist von dem Beauftragten der NSDAP. beim Deutschen Baugewerksbund, Baugewerkschaft A., ergangen; es läßt deutlich die Absicht erkennen, aus Anlaß der Neuschaffung des bekl. Verbandes hinsichtlich der

Angestellten der alten Gewerkschaft klare Verhältnisse zu schaffen und durch eine Uebereinkunft deren Vertragsverhältnisse mit dem 1. 7. 33 endgültig zu beenden. Die Annahme des UAG., die Beauftragten der NSBD. wären, indem sie den Kl. nach dem 2. 5. 33 weiterbeschäftigt hätten, ein neues Arbeitsverhältnis mit diesem eingegangen, zwar nicht im eigenen Namen, aber für den noch zu bildenden neuen Verband, widerspricht also einmal dem tatsächlichen Verlauf der im Zuge der nationalen Erhebung erfolgten Umgestaltung der Organisation der deutschen Arbeiterschaft, ist aber auch weiter mit dem Inhalt der Schreiben v. 19. u. 29. 6. 33 nicht vereinbar. Vielmehr ist davon auszugehen, daß das Angestelltenverhältnis des Kl. bei dem Deutschen Bau- und Gewerksbund auch über den 2. 5. 33 keine Veränderung erfahren und noch bestanden hat, als die Schreiben v. 19. u. 29. 6. 33 an ihn ergingen. Daß nach diesem Zeitpunkt der bekl. Verband etwa in ein Arbeitsvertragsverhältnis zu dem Kl. dadurch getreten sei, daß dieser aus der Schutzhaft zurückgeholt worden sei, um den Abschluß und die Uebergabe der Bücher an seinen Nachfolger vorzunehmen, will auch das UAG. nicht annehmen; es führt diesen Umstand nur als unterstützendes Moment dafür an, daß die Beauftragten der NSBD. bereits seit dem 2. 5. 33 ein besonderes Arbeitsverhältnis mit dem Kl. eingegangen seien. In der Tat würde auch in dieser lediglich den ordnungsmäßigen Abschluß der früheren Tätigkeit bedeutenden Inanspruchnahme des Kl. eine die Begründung eines Vertragsverhältnisses zu dem bekl. Verbande enthaltende Tatsache nicht erblickt werden können. Kann aber nicht festgestellt werden, daß der Kl. zu dem bekl. Verbande selbst in vertragl. Beziehungen gestanden hat, so fehlt es an jedem Rechtsgrunde für eine Haftung des bekl. Verbandes. Eine Identität des alten Deutschen Bau- und Gewerksbundes mit dem bekl. Verbande liegt, wie sich aus den Darlegungen des vorbezeichneten Urts. des RAG. v. 28. 2. 34 über das Verhältnis der freien Gewerkschaften zu den in der Arbeitsfront zusammengeschlossenen neuen Arbeiterverbänden ergibt, nicht vor. Aus dem Gesichtspunkte der Rechtsnachfolge könnte, wie gleichfalls bereits in jenem Urte. dargelegt worden ist, lediglich eine Haftung aus § 419 BGB. in Frage kommen. Aber auch die Voraussetzungen dieser Haftung sind nicht gegeben. Der Annahme einer solchen Haftung steht die offenkundige Tatsache der Beschlagnahme und Sicherstellung des gesamten freigewerkschaftlichen Vermögens entgegen. Daß in dieser Beziehung eine Aenderung eingetreten ist,

ist nicht ersichtlich. Die Tatsache allein aber, daß der bekl. Verband einzelne Vermögensbestandteile zu Besitz und Gebrauch überlassen erhalten hat, rechtfertigt die Haftung aus § 419 BGB. nicht. Auch das UAG. hat die Annahme der Haftung nicht aus der besonderen Bestimmung des § 419 BGB. hergeleitet, sondern dem allgemeinen Rechtsgedanken entnommen, daß, wer den Vorteil einer Sache für sich in Anspruch nehme, auch deren Lasten tragen müsse. Diese allgemeine Erwägung vermag aber die Haftung für die geltend gemachten, auf ein Vertragsverhältnis gestützten Gehaltsansprüche nicht zu rechtfertigen, wenn sie nicht in dem geltenden Rechte eine Stütze findet.

Ein Rechtsatz, daß der, wer den Vorteil einer Sache für sich in Anspruch nehme, auch deren Lasten tragen müsse, besteht in dieser Allgemeinheit nicht. Es handelt sich hier im wesentlichen um die Arbeiten zur Liquidation der alten Gewerkschaft. Derartige Abschlußarbeiten sind allgemein im Rechtsleben Sache des aufzulösenden Subjekts. Es sei dazu beispielsweise auf die stille Liquidation von Handelsunternehmungen oder auf das Konkursverfahren hingewiesen. Auch in diesen Fällen wird die Arbeit für das aufzulösende Rechtsgebilde geleistet, ohne daß dieses an einem weiteren Erfolge dieser Arbeit noch teilnehmen könnte als an dem der ordnungsmäßigen Beendigung seines Daseins. Auch hier kommt der sichtbare Erfolg der Arbeit den Gläubigern oder einem wirtschaftlichen Nachfolger zugute, ohne daß ein Rechtsatz Anerkennung verdiente oder gefunden hätte, daß nun diese Begünstigten und nicht mehr die alte Masse oder das alte Rechtssubjekt die Kosten der Liquidation zu tragen hätten. Die Bestimmung des § 419 BGB., der der vom UAG. erwähnte allgemeine Rechtsgedanke zugrunde liegt, kommt, wie bereits hervorgehoben, hierfür nicht in Frage. Abgesehen davon ließe sich aber eine Haftung nur noch aus dem Gesichtspunkte der ungerechtfertigten Bereicherung nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 812ff. BGB. herleiten. Einer Haftung auf Grund dieser Bestimmungen steht aber schon die unstreitige Tatsache entgegen, daß der Kl. in der Zeit, für die er den Gehaltsanspruch geltend macht — abgesehen von der bereits erörterten vorübergehenden Zurückführung aus der Schutzhaft zwecks Abschlusses und Uebergabe der Bücher an seinen Nachfolger —, Arbeit, durch die der bekl. Verband bereichert sein könnte, überhaupt nicht geleistet hat.

Anmerkung. Das Urte. stimmt mit der bisherigen Rechtspr. zu dem Fragenkomplex überein. Es stellt aber die Rechtslage für die Zwischenzeit zwischen der Besetzung der Gewerkschaftshäuser am 2. 5. 33 und

der Geschäftsübernahme seitens der Verbände der DAF, besonders klar heraus. Deshalb wird es hier auszugsweise mitgeteilt. Vgl. im übrigen die Ur. oben S. 183 ff. nebst Anm.

Ripperden.

Nr. 48 (RAG)

Ist gegenüber Angestellten oder Arbeitern der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft eine Kündigung auf Grund der Bestimmungen ergangen, zu denen das Gesetz vom 7. April 1933 und die darin enthaltene Ermächtigung die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft ermächtigt, so ist die Entscheidung der hiernach zuständigen Leiter der Dienststellen für die Gerichte bindend. Eine Nachprüfung dieser Verwaltungsbescheide auf ihre Richtigkeit steht den Gerichten weder hinsichtlich der Frage der Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung noch hinsichtlich der zu gewährenden Bezüge zu.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 18. April 1934. — RAG. 106/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hannover.

Der Kläger ist bei der Beklagten vom 22. Oktober 1919 bis zum 31. März 1933 tätig gewesen. Am 31. März 1933 ist er wegen angeblicher kommunistischer Betätigung fristlos entlassen worden. Von da ab bis zum 21. April 1933 hat er sich in Schutzhaft befunden. Ein gegen ihn eingeleitetes Strafverfahren wegen Vorbereitung zum Hochverrat ist eingestellt worden.

Der Kläger verlangt Gehalts- oder Lohnzahlung für die Zeit vom 31. März bis zum 30. September 1933. Er ist der Meinung, daß er nach den Bestimmungen der Beklagten zu § 26 des Lohn-tarifvertrags für die Arbeiter der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft (LTV.) als Angestellter anzusehen sei und daß deshalb sein Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer viermonatigen Frist für den Schluß des Kalendervierteljahres habe gekündigt werden können.

Während das ArbGer. die Klage ganz abgewiesen hatte, hat das LAG. die Beklagte zur Zahlung von 71,04 RM. verurteilt, die Mehrforderung des Klägers dagegen abgewiesen.

Die Revision des Klägers ist zurückgewiesen worden.

Gründe:

Das Berufungsgericht lehnt unter Würdigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme die Annahme ab, der Kläger habe sich in staatsfeindlichem Sinne betätigt und dadurch einen berechtigten Grund zu seiner sofortigen Entlassung gesetzt. Es meint, die unbegründete fristlose Entlassung des Klägers am 31. März 1933 sei deshalb als fristgemäße Kündigung anzusehen. Nach seiner

Feststellung ist der Kläger vom 22. Oktober 1919 bis zum 31. Juli 1924 als Bahnunterhaltungsarbeiter, vom 1. August 1924 bis zum 18. März 1933 als Schreibhilfe und vom 19. März 1933 bis zu seiner fristlosen Entlassung am 31. März 1933 wieder als Bahnunterhaltungsarbeiter beschäftigt worden und hat der Versicherungspflicht durch die Zugehörigkeit zur Angestelltenversicherung bis zum 31. März 1933 genügt. Als Schreibhilfe unterstand der Kläger dem Lohntarif für die Arbeiter der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, war aber angestelltenversicherungspflichtig. In einem Zusatz zu § 26 LTV. hat die Hauptverwaltung der Beklagten im Einvernehmen mit den am Lohntarifvertrage beteiligten Gewerkschaften bestimmt, daß für derartige Arbeiter, sofern sie mindestens fünf Jahre lang bei der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft beschäftigt waren, statt der in § 26 A Ziffer 1 LTV. festgesetzten Kündigungsfrist von 14 Tagen die in § 2 RSchG. bestimmten Kündigungsfristen gelten sollten.

Der Vorderrichter ist der Meinung, der Kläger könne sich auf diese Vorschrift nicht berufen und spricht ihm unter Abweisung seiner weitergehenden Ansprüche nur den Tariflohn für die zweiwöchige Kündigungsfrist seit dem 31. März 1933 zu. Die Auf-fassung des Berufungsrichters wird von der Revision unter verschiedenen rechtlichen Gesichtspunkten beanstandet. Es bedarf jedoch keines Eingehens auf diese Angriffe. Denn für die ordentlichen Gerichte ist die Entscheidung der zuständigen Reichsbahnbe-hörde, daß der Kläger wegen kommunistischer Betätigung zu ent-lassen sei, bindend. Der Berufungsrichter war nicht befugt, die Zu-lässigkeit der Entlassung nachzuprüfen.

In dieser Hinsicht hat das Reichsarbeitsgericht folgendes er-wogen:

1. Die unmittelbare Einbeziehung der Beamten, Angestellten und Arbeiter der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft in die Regelung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 (RGBl. 1933 I S. 175, 389, 518, 655; 1934 I S. 203, 604) war wegen der für sie geltenden besonderen, zum Teile internationalen Bestimmungen ausgeschlossen (Seel, Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums, 2. Aufl. 1933 § 1 Anm. 11 S. 54). Durch § 1 Abs. 4 des Gesetzes ist die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft (ebenso wie die Reichsbank) ermächtigt worden, entsprechende Anordnungen zu treffen. Zur Zeit der Ent-lassung des Klägers war das Gesetz zur Wiederherstellung des Be-rufsbeamtentums noch nicht verkündet. Damals bestand nur eine Anordnung des Generaldirektors der Deutschen Reichsbahn-Ge-sellschaft vom 27. März 1933 (f. Amtsblatt der Reichsbahndirek-

tion Hannover Nr. 30 vom 1. April 1933), wonach Beamte, Angestellte und Arbeiter, die sich kommunistisch betätigen, nicht im Dienste der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft belassen werden könnten, Angestellte und Arbeiter fristlos zu entlassen seien. Bei der Bekanntgabe dieses Erlasses hat die Reichsbahndirektion Hannover die ihr unterstellten Ämter besonders darauf hingewiesen, daß nach § 26 A Ziff. 4 LTB. gegenüber Arbeitern, die mindestens zehn Jahre ununterbrochen im Dienste der Reichsbahn stehen, die Kündigung oder sofortige Entlassung nur durch das vorgesetzte Amt, und zwar nur mit vorheriger Zustimmung der Reichsbahndirektion verfügt werden könne, und die genaue Beachtung dieser Vorschrift angeordnet. Von der Ermächtigung des § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 7. April 1933 hat die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft erst am 18. April 1933 Gebrauch gemacht („Die Reichsbahn“ 1933 S. 341 ff.). Nach Abschnitt I § 13 der Verfügung vom 18. April 1933 finden die Vorschriften über Beamte auf Angestellte und Arbeiter sinngemäße Anwendung; das Nähere regeln die Ausführungsbestimmungen. Nach § 7 Abs. 1 das. wird die Entlassung von Beamten aus dem Amte unter Ausschluß des Rechtswegs und der in Person sonst vorgesehenen Rechtsmittel verfügt. Nach Abschnitt II der Verfügung vom 18. April 1933 waren bis zur Uebersendung von weiteren Ausführungsbestimmungen Maßnahmen auf Grund der Verfügung nicht einzuleiten. Die einschlägigen Ausführungsbestimmungen wurden am 14. Juni 1933 erlassen („Die Reichsbahn“ 1933 S. 521 ff.); zugleich mit dem Erlasse der Ausführungsbestimmungen (ABest.) wurde auch die grundlegende Verfügung vom 18. April 1933 selbst in verschiedenen Punkten abgeändert.

Alle diese Bestimmungen sind in den Vorinstanzen nicht vorgetragen worden. Ohne sie zu berücksichtigen, haben das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung des Klägers sachlich geprüft.

2. Die Frage, ob nicht das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht nach der durch die bezeichneten Verfügungen der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft begründeten Rechtslage verpflichtet gewesen wären, sich jeder sachlichen Nachprüfung der Zulässigkeit der fristlosen Entlassung des Klägers zu enthalten, ist in der Revisionsinstanz von Amts wegen auf der Grundlage zu untersuchen, welche jene Bestimmungen geschaffen haben. Denn insoweit handelt es sich um gesetzliche Bestimmungen, um objektive Rechtsnormen im Sinne der §§ 549, 550 ZPO. und des § 73 Abs. 1 ArbGG. in Verbindung mit § 12 GGZPO., die von den Gerichten in allen Abschnitten des Verfahrens von Amts

wegen zu erforschen und zu beachten (§ 293 ZPO.), insbesondere aber auch im Revisionsverfahren noch anzuwenden sind, selbst wenn sie nicht als vorgetragen aus dem Tatbestande des angefochtenen Urteils oder aus dem Sitzungsprotokoll ersehen werden können (§ 561 Abs. 1 ZPO.; § 72 Abs. 2 ArbGG.).

In Ansehung der früheren Dienstvorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft in der Fassung vom 4. Februar 1929 hat das Reichsarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. Dezember 1931 RAG. 355/31, RAG. Bd. 10 S. 41 [46]¹⁾ angenommen, daß sie durch ihren Zusammenhang mit dem Lohntarifvertrag im Hinblick auf den damaligen Kläger einem Tarifvertrag gleichzustellen seien und daß deshalb gemäß § 73 Abs. 1 ArbGG. dem Reichsarbeitsgerichte den bezeichneten Dienstvorschriften gegenüber die volle Freiheit der Auslegung zustehe. Als „gesetzliche Bestimmungen“ hat es diese Vorschriften demnach nicht angesehen. Aber es bedarf im vorliegenden Falle nicht des Eingehens auf die Rechtsnatur der Dienstvorschriften vom 4. Februar 1929 und überhaupt der auf Grund der §§ 19, 22 des Reichsbahngesetzes vom 13. Juli 1930 (RGBl. 1930 II S. 369, 690) erlassenen Personalordnungen. Um eine solche Personalordnung handelt es sich hier nicht. Vielmehr bezwecken die auf Grund des Gesetzes vom 7. April 1933 und der darin enthaltenen Ermächtigungen der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft erlassenen Bestimmungen, aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und des gemeinen Wohls ganz allgemein hinsichtlich aller ihrer Beamten, Angestellten und Arbeiter für die zuständigen Verwaltungsbehörden die Möglichkeit zu begründen, die bestehenden Beamten-, Angestelltenvertrags- und Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf die bisher begründete Rechtslage im einzelnen Falle vorzeitig und fristlos aufzulösen und zu diesem Zwecke auch in wohlverworbene Rechte einzugreifen. Aus staatspolitischen Rücksichten soll also hinsichtlich des großen Beamten-, Angestellten- und Arbeiterkörpers der Beklagten derselbe Rechtszustand begründet werden, wie er hinsichtlich der unmittelbaren und mittelbaren Beamten des Reichs, der unmittelbaren und mittelbaren Beamten der Länder und der Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände, der Beamten von Körperschaften des öffentlichen Rechts und der diesen gleichgestellten Einrichtungen und Unternehmungen, sowie ihrer Angestellten und Arbeiter für nötig befunden worden ist, und die gleichmäßige Durchführung der das Ziel der Wiederherstellung des Berufsbeamtentums verfolgenden Maßnahmen in allen Frei-

¹⁾ RAG. Bensch. Samml. Bd. 14 S. 283.

sen der öffentlichen Beamten, Angestellten und Arbeiter gewährleistet werden. Danach handelt es sich nicht um die Aufstellung von Verwaltungsnormen, denen etwa nur die Bedeutung von Anweisungen für die Behörden und Beamten über die im einzelnen Falle zu ergreifenden Maßnahmen zuerkannt werden könnte, oder von allgemeinen, im voraus geschaffenen Vertragsnormen (vgl. RAG. Bd. 71 S. 257 ff.). Vielmehr sind die erlassenen Vorschriften dazu bestimmt, auf dem geregelten Gebiete bestehende Rechtsverhältnisse ohne Rücksicht auf bisherige Bindungen vorzeitig aufzulösen und das insoweit bestehende objektive Recht unmittelbar dergestalt umzuändern, daß die zur Vollziehung der Vorschriften berufenen Behörden und Beamten verpflichtet sind, sie in jedem Falle anzuwenden, wo die dafür gesetzten Voraussetzungen vorliegen, wie auch die Gerichte sie als geltendes Recht zu beachten haben. Kraft der Ermächtigung, die der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft vom Reichsgesetzgeber erteilt worden ist, hat sie in den Grenzen des ihr erteilten Machtbereichs die in Frage kommenden Bestimmungen erlassen und damit in staatsrechtlich gültiger Weise für die Rechtsverhältnisse ihrer Beamten, Angestellten und Arbeiter objektives Recht geschaffen. Nur bei solcher Auffassung kann der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck mit der erforderlichen Sicherheit erreicht werden. Nach ihrer Fassung sind die von der Beklagten erlassenen allgemeinen Anordnungen auch geeignet, ihrer Zweckbestimmung gerecht zu werden.

3. Die bezeichneten Verfügungen der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft ergeben klar, daß auch hinsichtlich der Angestellten und Arbeiter den Gerichten nicht das Recht zusteht, die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung nachzuprüfen.

Nach 3a ABest. zu § 13 (Verfügung vom 14. Juni 1933) können Dienstverpflichtete, die nach ihrer bisherigen politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bieten, daß sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten, durch einseitige Erklärung des Dienstberechtigten fristlos entlassen werden. Im einzelnen ist hierüber bestimmt unter

4. a) Die Kündigung gemäß ABest. [1 bis] 3 ist je für die unterstellten Angestellten und Arbeiter durch die Hauptverwaltung, die Gruppenverwaltung Bayern, die Reichsbahndirektionen, die Reichsbahnzentralämter und die Oberbetriebsleitungen auszusprechen; sie muß dem Empfänger spätestens am 30. September 1933 zugestellt werden.

b) Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge entscheiden unter Ausschluß der Nachprüfung durch die Gerichte die Leiter der unter

a) bezeichneten Stellen. Bereits ergangene Urteile oder abgeschlossene Vergleiche stehen, soweit sie noch nicht erfüllt sind, der Durchführung dieser Verfügung nicht entgegen.

c) Die die Kündigung von langjährig beschäftigten Dienstverpflichteten, von Mitgliedern von Betriebsvertretungen und von Schwerbeschädigten erschwerenden gesetzlichen Vorschriften und vertraglichen Bestimmungen sinden auf Kündigungen gemäß ABest. [1 bis] 3 keine Anwendung.

d) Entlassungen und Kündigungen, die vor dem 18. April 1933 ausgesprochen sind, behalten ihre Rechtswirksamkeit. Für sie gelten die ABest. [1 bis] 3 entsprechend, wenn die Entlassung oder Kündigung auf einen der in den ABest. [1 bis] 3 bezeichneten Gründe hätte gestützt werden können.

Danach ist die Entscheidung der Leiter der unter 4a) bezeichneten Dienststellen für die Gerichte bindend. Eine Nachprüfung dieser Verwaltungsbescheide auf ihre Richtigkeit steht den Gerichten weder hinsichtlich der Frage der Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung noch hinsichtlich der zu gewährenden Bezüge zu (ABest. 4b).

4. Der Kläger ist vor dem Erlasse dieser Vorschriften am 31. März 1933 von dem Leiter der Bahnmeisterei Salzwedel „wegen kommunistischer Betätigung“ aus dem Reichsbahndienste entlassen worden. Nach ABest. 4d) zu § 13 behält die Entlassung des Klägers ihre Wirksamkeit. Das bedeutet, daß mit rückwirkender Kraft auch für sie die Bestimmung (unter 4b) zu gelten hat, wonach den Streit über die Zulässigkeit der Entlassung und über die zu gewährenden Bezüge unter Ausschluß der Nachprüfung durch die Gerichte die Leiter der unter a) bezeichneten Dienststellen zu entscheiden haben. Als zuständige Dienststelle kann im vorliegenden Fall nur die Reichsbahndirektion Hannover in Frage kommen. Ihr allein kam auch die endgültige Entscheidung darüber zu, ob die Entlassung auf einen der in den ABest. [1 bis] 3 bezeichneten Gründe hätte gestützt werden können (ABest. 4d) Satz 2). In Ansehung der Vorschrift in § 5 Abs. 7 der Zweiten Durchführungsvorschrift vom 4. Mai 1933 (RAG. I S. 233) ist das Reichsarbeitsgericht schon in seiner — zum Abdruck bestimmten — Entscheidung vom 13. Juni 1934 RAG. 83/34²⁾ der Meinung entgegengetreten, daß für Entlassungen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 7. April 1933 ausgesprochen worden sind, nur die sachlichrechtlichen Bestimmungen der §§ 2 bis 4 Durchf. = V. anwendbar seien, nicht aber die im Abs. 7 nicht angeführten Verfahrensvorschriften des § 5 Abs. 5. Es hat dort ausgeführt, es sei kein Grund dafür erkennbar, daß nicht auch für die Fälle

²⁾ RAG. ArbRSamml. Bd. 21 S. 65.

der §§ 2 bis 4 DurchfW.D. geltenden Verfahrensvorschriften angewendet werden sollten. Diese Folge der §§ 2 bis 4 DurchfW.D. könne ohne ausdrückliche Bezugnahme auf § 5 Abs. 5 dem § 5 Abs. 7 entnommen werden und müsse aus ihm gezogen werden, weil die Gründe, aus denen die Entscheidung den Verwaltungsbehörden übertragen worden sei, für die Fälle des § 5 Abs. 7 DurchfW.D. in gleicher Weise zuträfen. Für das Verhältnis der entsprechenden Vorschriften der AWest. 4d) und 4b) zu § 13 der Verfügung vom 18. April/14. Juni 1933 kann nichts anderes gelten. Es ist auch hier auf die Bestimmung unter 4b) Satz 2 zu verweisen, wonach bereits ergangene Urteile der Durchführung der Verfügung nicht entgegenstehen. Wenn sogar schon erlassenen Gerichtsurteilen jeder Einfluß versagt ist, können nicht bei noch schwebenden Streitigkeiten die ordentlichen Gerichte für zuständig angesehen werden.

5. Der Kläger hat geltend gemacht, seine Entlassung sei insofern nicht rechtmäßig ausgesprochen, als sie am 31. März 1933 nach der damals bestehenden Rechtslage von dem Vorstande der Bahnmeisterei nicht ohne vorherige Zustimmung der Reichsbahndirektion Hannover habe verfügt werden dürfen. Es kann dahinstehen, ob es angesichts der in AWest. 4d) verfügten Rückwirkung hierauf irgendwie aufkommen könnte. Denn die nach 4a) zuständige Eisenbahndirektion Hannover hat schon am 22. April 1933 auf die Beschwerde des Klägers dessen fristlose Entlassung für zu Recht bestehend erklärt und überdies durch ihre unveränderte Stellungnahme im vorliegenden Rechtsstreite deutlich zu erkennen gegeben, sie vertrete die Auffassung, daß die Entlassung des Klägers auf den in AWest. 3 bezeichneten Grund hätte gestützt werden können. Damit ist den Erfordernissen der in AWest. 4d) verfügten Rückwirkung jedenfalls Genüge geleistet.

Nach alledem ist für die vorliegende Streitigkeit der Rechtsweg ausgeschlossen. Die Vorderrichter hätten sich einer sachlichen Stellungnahme zu dem Streit über die Zulässigkeit der Entlassung des Klägers enthalten müssen. Die Entlassung des Klägers ist nach der Regelung in AWest. 4d) als rechtswirksam anzusehen. Da die ordentlichen Gerichte nicht berufen sind, dem Kläger über den Zeitpunkt seiner rechtswirksamen Entlassung hinaus aus dem damit aufgehobenen Dienstverhältnisse etwas zuzusprechen, so ist — unbeschadet der für einen Teil des Berufungsurteils eingetretenen Rechtskraft — die Klageabweisung, auf die das Landesarbeitsgericht insoweit erkannt hat, unter dem Gesichtspunkte der Unzulässigkeit des Rechtswegs aufrechtzuerhalten und demgemäß die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Zweite Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte

Nr. 1 (LAG)

1. Die Verbände der Arbeitsfront sind mit den früheren Gewerkschaften nicht identisch oder deren Rechtsnachfolger und sie haften auch nicht nach § 419 BGB.
2. Beschäftigt aber der der Arbeitsfront angegliederte Verband einen Angestellten des alten Verbandes weiter, so entsteht dadurch ein Arbeitsverhältnis mit dem neuen Verband und es muß geprüft werden, ob damit der neue Verband in den Arbeitsvertrag mit dem alten Verband in vollem Umfange oder wenigstens teilweise oder gar nicht eingetreten ist.

Landesarbeitsgericht Kiel.

Urteil vom 11. April 1934 — 11 UG. 8/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Kiel.

Der Kl. war vom 1. 10. 24 bis 31. 12. 29 als Kassierer bei dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter angestellt. Als dieser Verband am 1. 1. 30 in den Gesamtverband der ArbN. der öffentl. Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs überführt wurde, wurde der Kl. von dem Gesamtverband übernommen und zum Bevollmächtigten für die Ortsverwaltung Kiel bestellt.

Als am 2. 5. 33 die Geschäfte der Gewerkschaften von der NSBD. übernommen wurden, und damit auch von diesem Zeitpunkt ab die Kieler Ortsverwaltung des Gesamtverbandes von einem Beauftragten der NSBD. geleitet wurde, wurde der Kl. in der Kieler Ortsverwaltung weiterbeschäftigt. Am 13. 5. 33 erhielt der Kl. ein Schreiben des Gesamtverbandes, in dem ihm unter Einhaltung der Frist nach dem Künd.-SchGef. zum 30. 9. 33 gekündigt wurde. Dieser Kündigung widersprach der Kl. sofort in einem Schreiben an den Gesamtverband, da ihm nach dem Anstellungsvertrage v. 1. 12. 32 nur mit einer Frist von fünf Monaten zum Vierteljahresschluß, also erst zum 31. 12. 33, gekündigt werden könne. Der Gesamtverband antwortete ihm, daß die im Vertrage vereinbarte Kündigungsfrist vom Verbandsvorstand für hinfällig erklärt worden sei und daß es bei der Kündigung zum 30. 9. 33 verbleiben müsse. Dasselbe antwortete der Gesamtverband auf eine weitere Rückfrage des Kl., fügte aber gleichzeitig hinzu, daß der Kieler Beauftragte der NSBD. angewiesen sei, sich mit ihm über eine zu treffende Regelung in Verbindung zu setzen. Der Verbandsbezirksleiter L. aus Hamburg verabredete darauf bei einer Anwesenheit in Kiel mit dem Kieler Kreisleiter, dem Zeugen G., daß der Kl. bis zum 30. 9. 33 weiterbeschäftigt werden sollte. Dieses wurde dem Kl. am 13. 6. 33 telephonisch von dem Bezirksleiter L. mit der Bemerkung bestätigt, daß die Einwendungen des Kl. bezüglich der Kündigungsfrist bekannt seien, von der Verbandsleitung

aber nicht anerkannt wurden, und daß daher eine Klärung der Frage, was nach dem 30. 9. 33 geschehen solle, evtl. gerichtlich erfolgen müsse. Der Kl. verrichtete darauf weiterhin seine Tätigkeit bei der Kieler Ortsverwaltung. Am 8. 7. 33 ging er mit Einverständnis seines Vorgesetzten in Urlaub. Inzwischen war am 1. 7. 33 der Befl. — (der Deutsche Arbeiterverband der öffentl. Betriebe im Gesamtverband der Deutschen Arbeiter) — gegründet worden und hatte die Geschäftstätigkeit des Gesamtverbandes, dessen Aufgaben schon vor dem 1. 7. 33 neu begrenzt worden waren, übernommen, die bisherigen Beauftragten der NSD. für den Gesamtverband wurden Bezirksleiter bzw. Kreisleiter des Befl. Als der Kl. Anfang August von seinem Urlaub zurückkehrte, teilte der Kreisleiter des Befl., der Zeuge G., dem Kl. mit, daß er seinen Dienst nicht wieder aufzunehmen brauche, und stellte ihm auf seine Bitte ein Schreiben des Inhalts aus, daß er auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums entlassen sei und daß er sich wegen etwaiger Ansprüche an die Bezirksleitung bzw. an die Hauptverwaltung wenden möge. Gleichzeitig erhielt der Kl. für August noch einen Betrag von 80 RM. ausbezahlt. Auch dieser fristlosen Entlassung widersprach der Kl. durch ein Schreiben an die Bezirksleitung des Befl. und stellte seine Arbeitskraft dem Befl. zur Verfügung.

Mit der Kl. verlangt der Kl. Zahlung des ihm für die Zeit vom 8. 8. bis 31. 12. 33 zustehenden Gehalts in Höhe von 1863 RM. Er behauptet, daß der Befl. in seinen Vertrag mit dem Gesamtverband eingetreten sei und daß die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt sei.

Das ArbGer. hat der Klage stattgegeben. Die Berufung hatte teilweisen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die frist- und formgerecht eingelegte Berufung des Befl. ist insoweit unbegründet, als sie sich gegen die Beurteilung zur Zahlung des Gehalts bis zum 30. 9. 33 richtet, dessen ziffernmäßige Höhe von 697,20 RM. der Befl. nicht bestritten hat. Im übrigen war der Berufung stattzugeben und die Klage abzuweisen.

Für die Entsch. der Frage, ob der Befl. mit dem Gesamtverbande identisch oder dessen Rechtsnachfolger ist, oder gemäß § 419 BGB. für die Verbindlichkeiten des Gesamtverbandes haftet oder nicht, schließt sich das VerG. in vollem Umfange den Gründen des Ur. des NAG. v. 28. 2. 34 (RG. 274/33)¹⁾ an. Irgendwelche tatsächlichen Behauptungen, die eine abweichende Beurteilung dieser Fragen rechtfertigen könnten, sind von den Parteien nicht vorgetragen. Es kommt also für die Entsch. nur darauf an, ob der Befl. in das Vertragsverhältnis, in dem der Kl. zu dem Gesamtverband stand und nach welchem ihm im Juli frühestens zum 31. 12. 33 gekündigt werden konnte, eingetreten ist. Der

¹⁾ Vgl. ArbRSammI. Bd. 20 NAG. S. 102.

Befl. hat den Kl. nach dem Zeitpunkt seiner Entstehung — dem 1. 7. 33 — weiterbeschäftigt.

Schriftlich ist erst am 8. 8. 33 dem Kl. mitgeteilt worden, daß er fristlos entlassen sei. Aber auch wenn die vom Kl. bestrittene Aussage des Zeugen G. richtig ist, daß er bereits dem Kl. bei Beginn oder doch jedenfalls gleich nach Beginn seines Urlaubs mündlich mitgeteilt habe, daß von jetzt ab auf seine Tätigkeit kein Wert mehr gelegt werde, so ist der Kl. immer noch zumindest bis zum 8. 7. 33 von dem Befl. beschäftigt worden.

Dadurch ist der Kl. in ein Arbeitsverhältnis zum Befl. getreten und es fragt sich, ob damit der Befl. in den Arbeitsvertrag des Kl. mit dem Gesamtverband in vollem Umfange oder wenigstens teilweise oder gar nicht eingetreten ist.

Unstreitig ist mit dem Kl. über die Bedingungen seiner Beschäftigung beim Befl. keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen. Es kann also nur in Frage kommen, ob der Befl. stillschweigend in den Vertrag eingetreten ist. Grundsätzlich wird man in einem solchen Fall annehmen müssen, daß die Bedingungen des bisherigen Vertrages des ArbM. weiter gelten sollen, sofern sich nicht aus den Umständen ein anderes ergibt. Tatsächlich hat auch der Befl. sehr wesentliche Bestimmungen des bisherigen Vertrages als für ihn verbindlich anerkannt; denn er hat dem Kl. das Gehalt entsprechend dem Vertrag für die Zeit nach dem 1. 7. 33 weiterbezahlt, hat dem Kl. auch den ihm nach dem Vertrage zustehenden Urlaub bewilligt.

Die Kündigungsbestimmungen des bisherigen Vertrages will der Befl. nicht als verbindlich anerkennen. Er ist der Meinung, daß der Kl. nach den Umständen gar nicht damit habe rechnen können, daß der Befl. ihn dauernd weiterbeschäftigen werde, daß er vielmehr das Dienstverhältnis nur als vorläufiges, jederzeit sofort kündbares, zumindest aber als bis zum 30. 9. 33 befristet habe ansehen müssen und auch angesehen habe.

Das Gericht sieht es auf Grund der Beweisaufnahme als erwiesen an, daß es zur Zeit, als der Befl. in ein Vertragsverhältnis zum Kl. trat — also am 1. 7. 33 — dem Kl. erkennbar war, daß der Befl. mit ihm einen Dienstvertrag längstens bis zum 30. 9. 33 eingehen wollte.

Schon die Weiterbeschäftigung des Kl. durch die neuen Leiter des Gesamtverbandes erfolgte ausdrücklich unter dem Hinweis, daß eine Beschäftigung des Kl. über den 30. 9. 33 hinaus nicht in Frage komme und daß die Ansprüche des Kl. für die Zeit nach dem 30. 9. 33 gerichtlich geklärt werden müßten. Daraus ging für den Kl. erkennbar hervor, daß

die neuen Leiter des Gesamtverbandes eine Weiterbeschäftigung des Kl. über den 30. 9. 33 hinaus nicht wollten. Diese haben auch späterhin ihren Willen nicht geändert, vielmehr ist dem Kl. wiederholt gesagt worden, daß eine Weiterbeschäftigung über den 30. 9. 33 nicht in Betracht komme, und es ist ihm wie auch allen Angestellten des Gesamtverbandes, die aus Rücksichten der reibungslosen Abwicklung der laufenden Geschäfte noch weiterbeschäftigt wurden, bekannt gewesen, daß eine Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit von den neuen Leitern niemals beabsichtigt werde. Dieser Wille der neuen Leiter des Gesamtverbandes war für den Kl. z. B. des Eintritts des Bekl. in den Arbeitsvertrag auch als Wille des Bekl. erkennbar, denn dieselben Personen, die vom 1. 5. bis 30. 6. 33 Leiter des Gesamtverbandes gewesen waren, bildeten vom 1. 7. 33 ab die Organe des Bekl. War dem Kl. bekannt, daß die verantwortlichen Leiter des Bekl. ihn nur bis zum 30. 9. 33 beschäftigen wollten, dann konnte er ihr Stillschweigen am 1. 7. nicht anders auffassen, als daß sie mit ihm längstens bis zum 30. 9. 33 einen Arbeitsvertrag abschließen wollten. Es ist hiernach also der Bekl. längstens bis zum 30. 9. 33 in den bisherigen Vertrag des Kl. eingetreten.

Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Bekl. auch wirklich eingetreten. Denn der Gesamtverband hat vor dem 1. 7. 33 niemals zu erkennen gegeben, daß er den alten Vertrag durch fristlose Kündigung für beendet halte, daß er den Kl. nur auf Grund eines neuen Vertrages mit jederzeitiger unbefristeter Kündigungsmöglichkeit weiterbeschäftige. Im Gegenteil hat der Gesamtverband mit Rücksicht auf die Bestimmungen des KündSchGes. ausdrücklich zum 30. 9. 33 gekündigt, also zu erkennen gegeben, daß er von dem ihm etwa zustehenden Recht der fristlosen Kündigung keinen Gebrauch machen wolle. Auch der Bekl. hat nicht bei Beginn der Beschäftigung des Kl. am 1. 7. zum Ausdruck gebracht, daß er nur gegen jederzeit zulässige, unbefristete Kündigung den Kl. beschäftigen wolle. Sein Verhalten kann unter diesen Umständen nicht anders aufgefaßt werden, als daß er bis zum 30. 9. in den früheren Vertrag eintrete.

Bei einem derartigen befristeten Dienstverhältnis ist eine Kündigung überhaupt nicht mehr erforderlich. Der Vertrag endigt zu dem vereinbarten Zeitpunkt. Der Schutz aus dem KündSchGes. entfällt mithin. Allenfalls hätte die Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung des Dienstvertrages durch fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde in Frage kommen können. Von den hierfür von dem Bekl. angeführten Tatsachen hat bereits das ArbGer. zutreffend festgestellt, daß sie für den Bekl. keinen wichtigen Grund mehr bildeten, da sie ihm bereits am 1. 7. bekannt waren, zur fristlosen Entlassung aber nicht benutzt sind. Der Kl. hat somit einen Rechtsanspruch gegen den Bekl. auf Gehalt bis zum 30. 9. 33. Da dieser sich unstreitig auf 697,20 RM. beläuft, war der Bekl. zur Zahlung dieses Betrages zu verurteilen. Ein weitergehender Anspruch des Kl. besteht gegen den Bekl. nicht. Ob der Kl. gegen den noch

nicht aufgelösten Gesamtverband einen Anspruch auf Gehalt für die Zeit vom 1. 10. bis 31. 12. 33 hat, steht in diesem Rechtsstreit nicht zur Entscheidung.

Anmerkung. Das Ur. ist rechtskräftig. Die Rev. ist nicht zugelassen, weil die Hauptrechtsfrage durch das Ur. des RAG. Bd. 20 RAG. S. 102 (vgl. die Anm. dazu mit Hinweisen) entschieden ist und weil die Entsch. im übrigen auf Feststellungen tatsächlicher Art beruht. Der Tatbestand des vorstehenden Ur. unterscheidet sich von dem, der dem Ur. des RAG. zugrunde liegt, dadurch, daß hier der Kl. nach der Gründung des neuen der Arbeitsfront angegliederten Verbandes in dessen Diensten tatsächlich noch tätig geworden ist. Wie sich aus dem letzten Satz des reichsarbeitsgerichtl. Ur. ergibt, hält auch das RAG. für solche Fälle die Annahme eines Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Verband nicht für ausgeschlossen. Für den vorliegenden Fall ist die Stellungnahme des RAG. unbedenklich, insbesondere ist auch die zeitliche Begrenzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. 9. 33 nach den tatsächlichen Vorgängen nicht zu beanstanden.

Ripperbey.

Nr. 2 (LAG)

1. Treuepflicht des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber darf einen schon lange bei ihm tätigen Arbeitnehmer nicht grundlos entlassen.
3. Entläßt er den Arbeitnehmer auf Grund einer vom Vertrauensarzt fahrlässig vorgenommenen Untersuchung, obwohl der Arbeitnehmer in Wahrheit arbeitsfähig ist, so muß er für den Lohnausfall ankommen.

Landesarbeitsgericht Breslau.

Urteil vom 18. Januar 1934. — 15 S. 161/33. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Breslau.

Sachverhalt und Gründe des angefochtenen Urteils ergeben sich aus der Bd. 19 S. 167 abgedruckten Entscheidung der Vorinstanz.

Aus den Gründen:

Den Ausführungen der Beklagten, daß dem Kläger ein Anspruch auf Ersatz des Lohnausfalls deshalb nicht zustehen könne, weil es an den nach §§ 84 f. BNG. erforderlichen Voraussetzungen fehle, kann das Berufungsgericht nicht folgen. Allerdings steht dem Kläger ein Anspruch auf Grund der §§ 84 f. BNG. nicht zu. Daraus kann aber nicht der Schluß gezogen werden, daß ein Ersatzanspruch des Klägers überhaupt entfällt. Die Beklagte berücksichtigt hierbei nicht, daß gerade deshalb, weil ihr Vertrauensarzt den Kläger nicht ordnungsgemäß untersucht hat, der Ein-

spruch des Klägers keinen Erfolg haben konnte, und verlangt zu Unrecht von dem Kläger, daß er sofort, als er das unzutreffende Ergebnis der Untersuchung gemerkt hätte, zum Kreisarzt hätte gehen müssen.

Zutreffend führt der erste Richter aus, daß die Beklagte durch Verschulden ihres Vertrauensarztes gegen die jedem Arbeitgeber auferlegte Treuepflicht verstoßen habe. Bei dem gegenwärtigen großen Mangel an Arbeitsplätzen kommt der Treuepflicht eine besondere Beachtung zu. Der Arbeitgeber darf nach nationalsozialistischer Rechtsanschauung einen schon lange bei ihm tätigen Arbeitnehmer nicht grundlos entlassen. Dies gilt vor allen Dingen für die Beklagte als öffentlich-rechtliche Körperschaft. Es wäre daher an der Beklagten gewesen, die Entlassung des Klägers, der bereits seit 1922 in ihren Diensten steht, sorgfältiger zu prüfen. Tat sie dies nicht, handelte ihr Vertrauensarzt vielmehr bei der Untersuchung des Klägers fahrlässig, so ist sie verpflichtet, für den dem Kläger durch die nicht ordnungsgemäße Untersuchung entstandenen Lohnausfall aufzukommen (§§ 276, 278 BGB.). Demgegenüber kann die Beklagte nicht einwenden, daß der Kläger sich hätte von dem Kreisarzt untersuchen lassen müssen. Ein Arbeiter, der von einem städtischen Vertrauensarzt untersucht wird, muß sich darauf verlassen können, daß die Untersuchung ordnungsgemäß vor sich geht. Auch würde es gegen den Zweck einer derartigen Untersuchung verstoßen, wenn man dem Kläger zumuten wollte, daß er sich nochmals — und zwar auf seine eigenen Kosten — von einem anderen Arzt untersuchen lassen müsse. Der Einwand des Mitverschuldens des Klägers greift sonach nicht durch.

Anmerkung. Das Urteil erscheint mir, wenn nicht im Ergebnis, so doch in der Begründung, nicht unbedenklich. Eine Kündigung, wie sie im vorliegenden Falle vorliegt, stellt zweifellos eine unbillige Härte dar. Dagegen läßt sich nicht sagen, daß das Motiv oder der Zweck der Kündigung gegen die guten Sitten verstoße, hat doch der Arbeitgeber geglaubt, daß der Arbeitnehmer arbeitsunfähig sei. § 138 BGB. kommt also nicht in Betracht und wird auch vom LAG. nicht herangezogen. Vielmehr sah das frühere Recht und sieht ebenso das heutige Recht eine solche Kündigung als gültig an, gibt aber, weil die Kündigung sozial zu mißbilligen ist, dem Arbeitnehmer einen Rechtsbehelf, nämlich früher den Einspruch nach § 84 BRG., heute die Widerrufsklage nach § 56 LAG. Die Rechtsfolgen der unbillig harten Kündigung sind damit erschöpfend geregelt. Macht der Arbeitnehmer von diesen Rechtsbehelfen keinen Gebrauch, so hat er keine weiteren Rechte. Es geht nicht an, die

Kündigung etwa für nichtig zu erklären oder dem Arbeitnehmer wegen der unbillig harten Kündigung einen allgemeinen Schadenersatzanspruch zu gewähren. Denn wenn es auch richtig ist, daß nach heutiger Rechtsauffassung eine solche Entlassung zu mißbilligen ist, so hat doch das Gesetz die eintretenden Rechtsfolgen seinerseits genau geregelt, und es ist nicht Sache des Gerichts, weitere Rechtsfolgen festzusetzen. Wie bedenklich letzteres sein würde, zeigt das Urteil des ArbGer. Dieses meint, der Kündigungsschutz des BRG. sei unvollkommen, weil der Arbeitgeber sich durch Zahlung einer Entschädigung von der Wiedereinstellungspflicht loskaufen könne, während heutiger Auffassung eine unbedingte Einstellungsspflicht entspräche. Inzwischen aber hat sich der heutige Gesetzgeber bekanntlich auch für die Zukunft in diesem Punkt für die bisherige Regelung entschieden. Daran ist der Richter gebunden.

Wohl aber kann sich eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers daraus ergeben, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schuldhaft die Verfolgung des Einspruchs oder heute der Widerrufsklage unmöglich macht. Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, daß die §§ 84 ff. BRG. Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. waren, so daß eine schuldhafte Verletzung derselben zum Schadenersatz verpflichtet (vgl. RAG. Bensch. Samml. Bd. 1 S. 83, Bd. 9 S. 146, Bd. 11 S. 233). Dem Arbeitgeber liegt darüber hinaus eine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer ob. Diese verlangt von ihm, daß er den Arbeitnehmer nicht schuldhaft um die aus dem Arbeitsvertrag entspringenden Rechte bringt. Die Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers ergibt sich mit anderen Worten nicht aus der grundlosen Kündigung, wohl aber aus der schuldhaften Vereitelung des Einspruchsrechts. Dementsprechend kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, daß er so gestellt wird, wie wenn gar nicht gekündigt worden wäre, wohl aber so, wie er stehen würde, wenn er den Einspruch (W Widerrufsklage) erfolgreich durchgeführt hätte. Im vorliegenden Fall führt allerdings beides zu dem gleichen Ergebnis, da der Arbeitnehmer nach 2 Wochen wieder eingestellt worden ist, er also auch nach § 88 BRG. Ersatz des Lohnausfalles für die Zwischenzeit verlangen könnte.

Nr. 3 (LAG)

Verschweigt ein Angestellter einer öffentlichen Körperschaft in dem ihm zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vorgelegten Fragebogen die frühere Zugehörigkeit zu einer kommunistischen Organisation, so kann er fristlos entlassen werden, selbst wenn die unrichtige Angabe nur auf Fahrlässigkeit beruht.

Landesarbeitsgericht Berlin, 3. Kammer.

Urteil vom 30. Mai 1934. — 103 S. 288/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Berlin.

Die bei der beklagten Ortskrankenkasse seit dem 15. Dezember 1926 als Büroangestellte beschäftigt gewesene Klägerin ist am 28. September 1933 fristlos entlassen worden, weil sie am 6. Juni 1933 in dem ihr zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vorgelegten Fragebogen nicht angegeben hatte, daß sie dem Arbeitersportverein Fichte, einer nach Ansicht der Beklagten kommunistischen Organisation, angehört hatte.

Die Klägerin hat unter Leugnung der Berechtigung der fristlosen Entlassung das Gehalt bis zum ordentlichen Kündigungsstermin begehrt. Die Klage hatte beim ArbGer. Erfolg, wurde aber vom LAG abgewiesen.

Aus den Gründen:

Es ist gerichtsbekannt, daß der Arbeitersportverein Fichte eine kommunistische Hilfsorganisation war (vgl. Urteil des RAG vom 8. 10. 1932, ArbRSamml. Bd. 16 S. 448). Er pflegte zwar die verschiedensten Sportarten, verfolgte aber — ebenso wie die kommunistisch eingestellte Kampfgemeinschaft für rote Sporteinheit, der er angehörte, — vor allem politische, und zwar kommunistisch-revolutionäre Ziele. Das Gericht hat auch keinen Zweifel, daß Klägerin, die dem Arbeitersportverein Fichte vier bis fünf Jahre angehört hat, und die selbst angegeben hat, daß der fragliche Verein sich der roten Fahne zu bedienen pflegte, die kommunistische Einstellung des Vereins sehr wohl gekannt hat. Jedenfalls mußte ihr dies seit der Entziehung der Schulräume und Turnhallen durch die Stadtverwaltung im November 1930 bekannt sein. Der gegenteiligen Ansicht des Vorderrichters konnte das Berufungsgericht somit nicht zustimmen. Entgegen der Ansicht des Vorderrichters ist das Berufungsgericht ferner der Auffassung, daß die Klägerin aus dem Kopfe des von ihr pflichtgemäß genau durchzulesenden Fragebogens vom 6. Juni 1933, in dem es heißt, daß unrichtige oder unvollständige Angaben die sofortige fristlose Entlassung nach sich ziehen, und aus dem hier einschlägigen weiteren Inhalt: „Welchen politischen Organisationen, Hilfsorganisationen und Verbänden, insbesondere den nachgenannten, haben Sie seit dem 9. November 1918 bis jetzt angehört? Von wann bis wann?“ und: „Kommunistische Hilfs- oder Ersatzorganisationen“ zweifelnd erkennen mußte, daß es der Beklagten auch auf die Angabe von kommunistisch eingestellten Sportorganisationen ankam. Zum mindesten wäre es ihre Pflicht gewesen, bei einem Zweifel, den sie unbedingt gehabt haben muß, bei der Beklagten Rückfrage zu halten, ob ihre Mitgliedschaft im Arbeitersportverein Fichte angabepflichtig sei. Daß sie dies unterlassen hat, geht zu ihren

Lasten. Bei der großen Bedeutung der wahrheitsgemäßen Beantwortung des Fragebogens für die Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums unterliegt es für das Gericht keinerlei Bedenken, in der wahrheitswidrigen Beantwortung der gestellten Fragen, zu der auch das Verschweigen erheblicher Tatsachen zu rechnen ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des hier Platz greifenden § 626 BGB. zu erblicken, selbst wenn die unrichtigen Angaben nur auf Fahrlässigkeit beruhen. Demgemäß hatte die Beklagte das Recht, die Klägerin wegen Verschweigung ihrer früheren Zugehörigkeit zum Arbeitersportverein Fichte fristlos zu entlassen.

Nr. 4 (LAG)

1. In die dem provisionsberechtigzten Angestellten zu erteilenden Buchauszüge müssen alle provisionspflichtigen Geschäfte mit den Adressen der Vertragsgegner und dem für den Angestellten wesentlichen Inhalt aufgenommen werden; bloße Kontoauszüge genügen nicht.
2. Der Arbeitgeber wird von der Pflicht zur Erteilung der Buchauszüge nicht dadurch befreit, daß dem Angestellten die Einsicht in die Bücher möglich ist.
3. Fordert der Angestellte während eines länger dauernden Vertragsverhältnisses trotz regelmäßiger Abrechnung niemals einen Buchauszug, so liegt darin ein stillschweigender Verzicht auf seinen Anspruch.

Vandesarbeitsgericht Karlsruhe.

Urteil vom 25. Mai 1934. — LAG Nr. 32/33. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Karlsruhe.

Der Kläger stand vom 15. November 1929 bis Ende Februar 1933 im Dienste der Beklagten; er war zunächst Leiter der Niederlassung in Königsberg und bekleidete später die gleiche Stelle bei der Niederlassung Dresden und zuletzt seit 1. Oktober 1931 in Berlin. Für seine Tätigkeit erhielt er Provision und daneben meist noch ein festes Gehalt. Mit der Klage hat er wegen seines Provisionsanspruchs von der Beklagten die Erteilung eines Buchauszuges für die Zeit vom Jahre 1929 bis Ende Februar 1933 verlangt.

Das ArbGer. wies die Klage ab; die Berufung des Klägers hatte nur zum Teil Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Kläger verlangt für seine ganze, über 3¼ Jahre dauernde Beschäftigung bei der Beklagten die Erteilung eines Buchauszuges über die provisionspflichtigen Geschäfte. Der Anspruch des provisionsberechtigten Handlungsgehilfen auf Erteilung eines Buchauszuges ist durch §§ 65, 91 HGB. begründet. Der Kläger hat wohl während seiner Beschäftigung bei der Beklagten in regelmäßiger Folge, jeden Monat, Auszüge aus seinem Konto erhalten. Mit der Erteilung dieser Auszüge von dem Konto des Klägers hat aber die Beklagte ihre Verpflichtung zur Erteilung von Buchauszügen nicht genügt. Denn der Buchauszug muß, wenn er als ordnungsmäßig angesehen werden soll, dem Provisionsberechtigten vollständige Klarheit gewähren. In den Buchauszug müssen deshalb die sämtlichen provisionspflichtigen Geschäfte mit der Angabe der Adressen der Vertragsgegner des Geschäftsherrn und dem für den Provisionsberechtigten wesentlichen Inhalte des Vertrags aufgenommen werden (Staub HGB. 14. Aufl. Anm. 1 zu § 91). So beschaffen waren die dem Kläger erteilten Kontoauszüge nicht. Denn in ihnen sind sowohl die Provisionen als auch die Stornos nur ganz summarisch angegeben, und es ist im übrigen darin auf den Inhalt des Orderbuches und des Annullierungsbuches verwiesen. Die Beklagte hat also ihre Pflicht, ordnungsgemäße Buchauszüge dem Kläger zu erteilen, nicht erfüllt. Sie kann sich von ihrer Verpflichtung auch nicht durch den Hinweis darauf befreien, daß dem Kläger die Einsicht der bei der Niederlassung geführten Bücher jederzeit möglich war (vgl. Staub aaO.).

Es fragt sich aber, ob der Kläger für die gesamte Dauer seiner Tätigkeit bei der Beklagten, nachdem diese jetzt beendet ist, einen Buchauszug verlangen kann. §§ 91, 65, HGB. sprechen dem provisionsberechtigten Agenten und Handlungsgehilfen das Recht zu, „bei der Abrechnung“ einen Auszug zu verlangen. Dieser Ausdruck ist nicht wörtlich zu nehmen (Staub Anm. 3 zu § 91). Es muß daher auf alle Fälle genügen, wenn der Provisionsberechtigte angemessene Zeit nach der Abrechnung noch den Buchauszug verlangt. Wenn er aber während eines länger dauernden Vertragsverhältnisses trotz regelmäßiger Abrechnung niemals den Buchauszug fordert, so muß angenommen werden, daß der Provisionsberechtigte auf seinen Anspruch auf Erteilung eines Buchauszuges verzichtet hat. Daß ein solch stillschweigender Verzicht,

wie der Kläger behauptet, unzulässig sein soll, ist nicht einzusehen. Die Abrechnung zwischen den Parteien ist monatlich erfolgt. Aus der vom Kläger vorgelegten Kopie seines Schreibens an die Beklagte vom 4. Januar 1932 ergibt sich wohl, daß der Kläger einmal bei der Beklagten wegen seiner Belastung mit Lohnsteuer und Kirchensteuer reklamiert und dabei verlangt hat, daß bei einer „derartigen“ Belastung eine Spezifizierung des zu belastenden Betrages geschehe. Und der Zeuge Buchhalter Sch. hat eine Äußerung des Direktors T. wiedergegeben, wonach der Kläger einmal einen spezifizierten Kontoauszug verlangt hat. Jene Reklamation betraf aber, wie aus der Aussage des Zeugen Sch. hervorgeht, einen Einzelfall, nämlich die Belastung des Kontos des Klägers mit Stornos, die aus seiner früheren Tätigkeit bei der Königsberger Niederlassung herrührten. Daß der Kläger sonst noch einmal wegen des Buchauszuges reklamiert hat, ist in keiner Weise festgestellt. Bei der langen Dauer des Dienstverhältnisses zwischen den Parteien genügte es aber nicht, daß der Kläger nur ganz gelegentlich einmal aus einem besonderen Anlaß wegen des Kontoauszuges reklamiert hat; er hätte das mit größerem Nachdruck und immer wieder tun müssen. Das konnte von dem Kläger um so mehr erwartet werden, als er kein kleiner Angestellter, sondern ein gewandter Kaufmann ist. Da er dies nicht getan hat, muß angenommen werden, daß der Kläger, zumal er jederzeit in die bei der Niederlassung Berlin geführten Bücher Einsicht nehmen konnte, während der Dauer seiner Beschäftigung bei der Bekl. auf die Erteilung geordneter Buchauszüge verzichtet hat, mit Ausnahme der letzten Monate seines Dienstverhältnisses.

Für die Zeit vom 1. Dezember 1932 bis 28. Februar 1933 hat die Beklagte erst nach Erhebung der vorwürfigen Klage einen Kontoauszug erteilt, der aber ebenfalls nicht ausreichend spezifiziert ist. Auch für die vorausgegangenen 2 Monate vermag das Berufungsgericht, nachdem der Kläger bereits im Dezember 1932 von der Beklagten beurlaubt worden ist, seine Tätigkeit damit faktisch für die Beklagte geendet hat und die Klage bereits im März 1933 erhoben worden ist, einen Verzicht des Klägers auf einen ordnungsmäßigen Buchauszug nicht als vorliegend anzusehen. Es war daher die Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines Buchauszuges für die Zeit ab 1. Oktober 1932 auszusprechen.

Nr. 5 (LUG)

1. Stillschweigende Zusicherung einer Altersversorgung auf Grund eines patriarchalischen Dienstverhältnisses.

2. Bemessung der Höhe der Altersversorgung.

Landesarbeitsgericht Breslau.

Urteil vom 5. Januar 1934. — 15 a. S. 140/33. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Breslau.

Der Kläger, der mit dem verstorbenen Ehemann der Beklagten zusammen bei den Kürassieren in Breslau gedient hatte, war seit dem Jahre 1894 bei diesem und nach dessen Tode im Jahre 1920 bei der Beklagten als Inspektor tätig, zunächst in Pl., dann auf dem kleineren Nachbargut G. Im Jahre 1925 erlitt der Kläger einen schweren Betriebsunfall, als dessen Folge schließlich trotz langwieriger Behandlung dauernde Lähmungserscheinungen an den Beinen zurückblieben. Er erhielt aus diesem Grunde eine Unfallrente von 170.— RM. monatlich. Die Beklagte behielt den Kläger zunächst weiter im Dienst, wenn auch nur unter Gewährung von Sachbezügen und gab ihm zur Unterstützung einen jüngeren Beamten bei. Als im Jahre 1930 die Schlesiſche Landberatung GmbH. in Breslau die Leitung der stark verschuldeten Güter der Beklagten übernahm, kündigte sie dem Kläger seine Stellung auf. Während der ganzen Dauer seiner Tätigkeit bei der Beklagten, wie bei deren verstorbenen Ehemann, sind für den Kläger keine Angestelltenmarken geklebt worden.

Der Kläger macht aus diesem Grunde mit der Klage eine laufende Unterhaltsrente geltend und hat folgendes vorgetragen:

Beim Inkrafttreten der Angestelltenversicherung im Jahre 1913 habe der verstorbene Ehemann der Beklagten seine Anmeldung zu dieser Versicherung absichtlich unterlassen mit der Begründung, daß er selbst für das Alter des Klägers sorgen werde. In diesem Sinne habe er sich auch der Gutsekretärin gegenüber auf deren Frage, warum dem Kläger keine Angestelltenversicherungsmarken abgezogen würden, geäußert. Freigewillte der Art und Höhe nach bestimmten Abmachungen seien jedoch zwischen ihm und dem verstorbenen Ehemann der Beklagten nicht getroffen worden, da zwischen ihnen ein auf gegenseitigem Vertrauen aufgebautes kameradschaftliches Verhältnis bestanden habe. Dieses herzliche Einvernehmen sei niemals getrübt worden; an eine Kündigung des Klägers habe der Ehemann der Beklagten nie gedacht. Aus alledem folge, daß der verstorbene Ehemann der Beklagten die vertragliche Verpflichtung übernommen habe, für das Alter des Klägers zu sorgen. In jedem Fall habe ihm die Beklagte dafür, daß der verstorbene Ehemann Beiträge zur Angestelltenversicherung für ihn bezahlt hätten. Ohne diese Unterlassung bezöge er jetzt eine Altersrente von 49,30 RM. monatlich. Mindestens dieser Betrag stelle also auch eine angemessene Altersversorgung dar, die er von der Beklagten als Erbin des Verstorbenen aus dem mit dem Erblasser getroffenen Pensionsversprechen zu beanspruchen habe.

Das ArbGer. gab der Klage statt; das LUG. erkannte auf eine Rente von monatlich 20 RM.

Aus den Gründen:

Dem Vorderrichter ist insoweit durchaus beizupflichten, als er nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ohne Bedenken die Feststellung getroffen hat, daß die vom Kläger behauptete Abrede einer Altersversorgung tatsächlich bindend zustande gekommen sein muß. Der Vortrag der Berufungsklägerin geht, soweit er diese Feststellung angreift, fehl. Fest steht, daß für den Kläger niemals Angestelltenmarken geklebt wurden und daß der verstorbene Ehemann der Beklagten nach der insoweit völlig klaren Aussage der Zeugin W. dies genau gewußt hat. Fest steht auf Grund des herlichen Briefes des Barons an den Kläger vom 18. März 1917, der das Verhältnis des Klägers zu ihm mit völliger Eindeutigkeit als ein unerschütterliches, auf jahrzehntelanger Kameradschaft aufgebautes Treuband zwischen Herrn und Diener ausweist, daß die Beziehungen zwischen den Parteien nur zutreffend gewürdigt werden können auf der Grundlage im besten Sinne feudaler ehrenhafter patriarchalischer Anschauungen, wie sie im Großgrundbesitz Ostelbiens seit Jahrhunderten unerschütterter vorherrschen. Nach diesem Grundsatz Treue um Treue haben der verstorbene Baron und der Kläger sich ohne viele Worte die Altersversorgung des Klägers gedacht. Damit ist die vertragliche Bindung auch der Erbin dem Grunde nach ausreichend dargetan. Auch ist dem Arbeitsgericht darin beizustimmen, daß das derzeitige Ruhen der Angestelltenrente für Unfallrentenbezieher auf Grund der Verordnung des Reichspräsidenten vom 8. 12. 1931 auf eine solche durch Vertrag zugesicherte Rente nicht anzuwenden sei. Der verstorbene Baron hätte den Kläger niemals völlig mit seinen Ansprüchen an den Staat verwiesen!

Nicht ohne weiteres beizupflichten hingegen war der Entscheidung des ArbGer. bezüglich der Art und Höhe einer angemessenen Altersversorgung. Die Zubilligung einer Geldrente läßt sich, wie die Beklagte mit Recht betont, damit allein nicht rechtfertigen, daß eine Naturalversorgung wahrscheinlich wiederum Anlaß zu Streitigkeiten zwischen den Parteien geben könnte. Man wird vielmehr davon ausgehen müssen, daß in dem Abkommen zwischen dem Kläger und dem verstorbenen Baron vornehmlich an eine Naturalversorgung etwa in der Art, wie in dem 1925/26 zwischen dem Kläger und der Beklagten getroffenen Abkommen, gedacht

war. Der Kläger wäre also wohl erst im höchsten Alter bei völliger Dienstunfähigkeit vollständig aus den Diensten des Barons entlassen worden und hätte solange noch, selbst bei stark verminderter körperlicher Leistungsfähigkeit, dem Betriebe des Ehemanns der Beklagten gegen Gewährung eines angemessenen Deputats und einer kleinen Geldrente mit seiner langjährigen Erfahrung als Landwirt gedient. Ebenso jedoch hätte der Baron sich der Notwendigkeit einer reinen Geldrente zweifellos nicht verschlossen, wenn der Kläger im Alter zu seinen Kindern hätte ziehen wollen. Ein solcher Fall ist hier auf Grund des Betriebsunfalls und der nachfolgenden Entlassung eingetreten. Es konnte dem Kläger unter den veränderten Verhältnissen einfach nicht zugemutet werden, in Pl. oder G. zu bleiben, wo er nichts mehr zu tun und zu sagen hat, und wo der Kirchgang für ihn sehr beschwerlich ist. In solchem Falle hätte der Baron seinem alten Kameraden und Diener die Altersversorgung in einer den veränderten Verhältnissen entsprechenden Form gewährt. Dies rechtfertigt die Zubilligung einer Geldrente.

Bei Bemessung der angemessenen Höhe einer solchen Geldrente ist einmal davon auszugehen, daß sie gegenüber einer Naturalabfindung den landwirtschaftlichen Betrieb der Beklagten heute in stärkerem Maße belastet als diese, weil die Preise aller landwirtschaftlichen Produkte so schlecht sind. Schon aus diesem Grunde muß sie niedriger sein als der normale Geldwert der sonst üblichen Naturalversorgung. Es wäre daher schon deswegen ein Abstrich von der vom Kläger und dem Vorderrichter für angemessen erachteten Geldrente von 49.30 RM. monatlich zu machen. Ferner ist auch hier wiederum das kameradschaftliche Verhältnis, wie es zwischen dem Kläger und dem Ehemann der Beklagten bestanden hat, und zwar diesmal zugunsten der Beklagten, zu berücksichtigen. Wie der Ehemann der Beklagten seinerzeit die jahrelangen in Treue geleisteten Dienste seines „alten B.“ durch das Versprechen einer Altersversorgung belohnt hat, so ist andererseits auch davon auszugehen, daß der Kläger, wenn er auch durch den Betriebsunfall Lähmungsercheinungen an den Beinen zurückbehielt, doch durch die verhältnismäßig gute Unfallrente in seiner Existenz gesichert ist. Er hätte sich daher ohne Zweifel geschämt, an seinen alten Baron in heutiger Zeit hohe Rentenansprüche zu stellen. Aus dem alten Kameradschaftsgeiste heraus hätte der Kläger, der die heutige Lage der Landwirtschaft

aus eigener Anschauung beurteilen kann, sich seinem alten Herrn verpflichtet gefühlt, mit ihm zusammen nun auch die schlechten und wirtschaftlich schweren Zeiten zu tragen, nachdem er mit ihm zusammen bessere Zeiten verlebt hatte. Der Kläger hätte sich hierbei auch sicherlich von einem Gefühl der Dankbarkeit für die ihm gewährte, äußerst kostspielige langwierige Behandlung nach seinem Unfall leiten lassen. Er hätte sich diesen Zuschuß zur Wiederherstellung seiner Gesundheit, wenn auch nicht Heller für Pfennig, so doch in der Gesamtheit als eine ihm im Unglück erwiesene und dankbar empfundene Wohlthat angerechnet, und der Baron durfte das auch von einem treuen alten „Diener“ und Kameraden erwarten. Schließlich war bei der Bemessung der Rente auch noch zu berücksichtigen, daß dem Kläger in der ganzen Zeit seiner Versicherungspflicht keinerlei Abzüge vom Gehalt für Versicherungsbeiträge gemacht worden sind und ihm somit stets das volle Gehalt ohne diese Abzüge ausgezahlt worden ist. Dieser Umstand fällt sogar, da eine Rente in der Höhe geltend gemacht wird, wie der Kläger sie bei ordnungsmäßigem Kleben von Versicherungsmarken hätte beziehen müssen, besonders ins Gewicht, da die ihm dadurch ersparte Summe an Versicherungsbeiträgen doch nicht unbeträchtlich ist. Schließlich ist auch der Gesichtspunkt, daß der Kläger insolgedessen bei Sparfamkeit sich gewisse Rücklagen hat machen können, nicht ganz außer acht zu lassen. Unter Berücksichtigung aller dieser Umstände erschien der Kammer eine Geldrente von zur Zeit monatlich 20.— RM. als durchaus angemessene Altersversorgung des Klägers.

Anmerkung. Das Urteil ist ein schönes Beispiel für eine freie, aber den gesamten Beziehungen der Parteien gerecht werdende Ermittlung des wahren Parteiwillens. Es ist vor Erlass des Arbeitsordnungsgesetzes ergangen; aber es entspricht dem Geist dieses Gesetzes, wenn die Entscheidung abgestellt ist auf das gegenseitige Treueverhältnis, auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einerseits, die durch das Treueverhältnis bedingte Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers andererseits. Suedf.

Nr. 6 (LUG)

1. Die durch die Eröffnung eines Vergleichsverfahrens eintretende Hemmung der Verjährung (§ 39 BglD.) tritt gegenüber einem Gläubiger, der nach § 2 BglD. am Verfahren beteiligt ist, auch dann ein, wenn er seine Forderung nicht angemeldet hat. Eine

solche Hemmung hat lediglich die Wirkung, daß der Zeitraum, in dem sie gedauert hat, in die Verjährungszeit nicht eingerechnet wird (§ 205 BGB.), nicht aber schiebt sie im Sinne des § 201 Satz 2 BGB. den Beginn der Verjährung hinaus, da der Vergleichsschluß nicht ein neues Schuldverhältnis begründet, sondern nur die Abwicklung des bereits bestehenden regelt.

2. Eine die Verjährung unterbrechende Anerkennung der Schuld ist in einem Vergleichsschluß dann nicht zu erblicken, wenn es sich um einen Gläubiger handelt, der zwar nach § 2 Bgl. d. am Verfahren beteiligt ist, aber in diesem Verfahren seine Forderung nicht geltend gemacht hatte.

Vandesarbeitsgericht Augsburg.

Urteil vom 20. April 1934. — LAG. VerReg. 5/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Augsburg.

Kläger war eine Reihe von Jahren in dem Geschäfte des Beklagten bis 30. Juni 1933 als Angestellter tätig. Bis zum Ablaufe des Jahres 1928 war er gegen ein dem Tariflohn entsprechendes festes Gehalt und 1% Umsatzprovision angestellt. Ab 1. Januar 1929 wurde die Entlohnung dahin geregelt, daß er ein festes, das Tarifgehalt wesentlich übersteigendes Monatsgehalt von 500 RM. ohne Provisionsbezug erhielt.

Mit der Behauptung, aus dem Jahre 1928 stehe ihm noch ein Anspruch auf Provision in Höhe von 5590 RM. zu, erhob Kläger am 17. November 1933 Klage zum Arbeitsgericht mit dem Antrag, den Beklagten zur Zahlung von 3122,90 RM. zu verurteilen. Er führte aus, daß im Jahre 1931 ein gerichtliches Vergleichsverfahren über das Vermögen des Beklagten durchgeführt und darin mit Vergleich vom 23. September 1931 eine Vergleichsquote von 55% vereinbart worden sei.

Der Beklagte beantragte Abweisung der Klage und gab zwar zu, daß die dem Kläger aus dem Jahre 1928 zustehende Provisionsforderung in der angegebenen Höhe entstanden sei, wendete jedoch ein, durch die ab 1929 getroffene Gehaltsvereinbarung sei ohne weiteres eine Nachzahlung der vorher angefallenen Provision ausgeschlossen, weil das feste Gehalt von monatlich 500 RM. den Tariflohn weit übersteige und durch seine Feststellung jede Provisionsforderung, also auch die aus früherer Zeit, hinfällig geworden sei. Abgesehen hiervon brachte der Beklagte in erster Linie die Einrede der Verjährung. Kläger bestritt, daß Verjährung eingetreten sei, diese sei vielmehr durch eine im Juli 1930 auf „Provisionskonto“ erfolgte Teilzahlung von 410 RM. unterbrochen worden, außerdem sei der Lauf der Verjährung durch das Vergleichsverfahren und die im Vergleich vom 23. September 1931 gewährte Stundung gehemmt worden, so daß die Verjährungsfrist bei Erhebung der Klage im November 1933 noch nicht abgelaufen gewesen sei. Kläger legte Buchauszüge vor, wonach ihm in der Zeit vom 12.—26. Juli 1930 insgesamt 144 RM. auf „Provisionskonto“ bezahlt wurden und er im Jahre 1930 noch eine weitere Provisionszahlung erhielt. Der Beklagte anerkannte

zwar diese Zahlungen, erklärte aber, diese habe sein Bruder ohne seine Zustimmung gemacht. Daß dieser Bruder damals vom Beklagten mit der Procura betraut war, gibt er zu.

Fest steht ferner, daß am 10. August 1931 vom Amtsgericht das Vergleichsverfahren zur Abwendung des Konkurses über das Vermögen des Beklagten eröffnet und mit Beschluß vom 23. September 1931 abgeschlossen wurde, sowie daß am 23. September 1931 in diesem Verfahren ein Vergleich zustande kam, in welchem eine Vergleichsquote von 55% festgestellt und eine Stundung festgesetzt wurde, der zufolge die Vergleichsquote in verschiedenen Raten, und zwar die erste Rate innerhalb einer Woche, die letzte am 31. Mai 1932, zu zahlen war. Kläger hatte, wie unbestritten feststeht, seine Forderung in dem Vergleichsverfahren nicht angemeldet und an dem Vergleichsverfahren überhaupt nicht teilgenommen. Auf die allerdings durch die Vergleichsaktien nicht erwiesene Behauptung des Beklagten, es seien weitere 5% erlassen worden, ermäßigte Kläger die Klagsumme auf 50% der ursprünglichen Provisionsforderung, d. i. 2795 RM.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 6. Februar 1934 den Bess. antragsgemäß zur Zahlung von 2795 RM. und Tragung der Kosten verurteilt und den Streitwert auf 2795 RM. festgesetzt.

Es führte aus, daß ein Verzicht auf die im Jahre 1928 verbiente Provision durch die spätere Gehaltsregelung nicht erfolgt und auch Verjährung nicht eingetreten sei. Hinsichtlich der Verjährung wurde angenommen, daß sie durch die nachweisbar zuletzt am 26. Mai 1930 erfolgte Teilzahlung unterbrochen worden sei, so daß die von diesem Tage an neu laufende Verjährungsfrist erst am 27. Mai 1933 abgelaufen wäre. Innerhalb dieser Frist sei aber die Verjährung in der Zeit vom 10. August bis 23. September 1931 durch das Vergleichsverfahren gehemmt gewesen. Eine weitere Hemmung sei infolge der mit dem Vergleich vom 23. September 1931 bewilligten Stundung eingetreten; da die erste Rate am 30. September 1931 zu zahlen war, die Stundung aber gleichzeitig mit der Entstehung des Klagenanspruchs bewilligt wurde, habe gemäß §§ 205, 201 Satz 2 die Verjährung mit dem Schluß des Kalenderjahres 1931 neu zu laufen begonnen, so daß die Verjährung frühestens am 31. Dezember 1933 eingetreten wäre. Da aber die Klage schon im November 1933 erhoben und zugestellt wurde, sei die Verjährung neuerdings unterbrochen worden und eine Verjährung des Klagenanspruchs daher nicht eingetreten.

Auf die Berufung des Beklagten hat das Vandesarbeitsgericht unter Aufhebung des ersten Urteils die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Was die Einrede der Verjährung anlangt, so kommt gemäß § 196 Ziff. 8 BGB. eine solche vor 2 Jahren in Betracht, beginnend gem. § 201 BGB. mit dem Schluß des Jahres, in welchem der Anspruch entstand, hier also mit Ablauf des Jahres 1928. Die Verjährung wäre sonach mit Ablauf des 31. Dezember 1930 vollendet gewesen. Wenn man nun nach der Behauptung des Klägers

zu seinen Gunsten annimmt, daß tatsächlich durch die im Laufe des Jahres 1930, nachweisbar zuletzt am 26. Juli 1930 erfolgten Abschlagszahlungen auf Provisionskonto eine Unterbrechung der Verjährung gem. § 208 BGB. eingetreten ist, so begann gem. § 217 BGB. die zweijährige Verjährungsfrist mit dem 27. Juli 1930 wieder neu zu laufen, sie wäre daher erst mit Ablauf des 26. Juli 1932 beendet gewesen. In diesen Zeitraum fällt das über das Vermögen des Beklagten durchgeführte Vergleichsverfahren, das am 10. August 1931 eröffnet und mit am 23. September 1931 bestätigtem Vergleich beendet worden ist. An diesem Vergleichsverfahren hat Kläger in keiner Weise teilgenommen, er hatte auch seine Forderung nicht angemeldet, trotzdem aber gilt er gemäß § 2 VerglD. als an dem Vergleichsverfahren beteiligt und wird vom Vergleich betroffen, da seine Forderung schon über 2 Jahre zurücklag und daher nicht zu den bevorrechtigten Konkursforderungen gehört. Es wirkt sonach auch die Vorschrift des § 39 VerglD. gegen den Kläger, wonach von der Eröffnung des Vergleichsverfahrens bis zur rechtskräftigen Beendigung die Verjährung der Ansprüche der beteiligten Gläubiger gehemmt ist. Die Hemmung erstreckte sich somit auf die Zeit vom 10. August mit 23. September 1931, d. s. auf 45 Tage; sie hat nach § 205 BGB. zur Folge, daß dieser Zeitraum in die Verjährungsfrist nicht eingerechnet wird. Die nach obiger Berechnung mit dem 26. Juli 1932 laufende Verjährungsfrist verlängert sich daher bis zum Ablauf des 9. September 1932.

Bis hierher schließt sich das Landesarbeitsgericht den Ausführungen des Erstrichters an. Was dagegen die Ausführungen unter Ziffer V der Begründung des Ersturteils anlangt, kommt das Landesarbeitsgericht zu einer anderen Auffassung.

Der Vergleich vom 23. September 1931 hat neben Festsetzung einer Vergleichsquote von 55% auch Stundung in mehreren Abstufungen gewährt und zwar in der Weise, daß die erste Rate zu 10% innerhalb einer Woche nach Rechtskraft, die letzte Rate zu ebenfalls 10% erst am 31. Mai 1932 zu bezahlen war. Durch diese Stundung ist gem. § 202 BGB. die Verjährung neuerdings gehemmt, die Wirkung dieser Hemmung kann keine andere sein, als bei der oben dargelegten früheren Hemmung gem. § 39 VerglD., denn auch für die nach § 202 BGB. infolge Stundung eintretende Hemmung gilt lediglich § 205 BGB., der bestimmt, daß der Zeitraum, während dessen die Verjährung gehemmt ist, in die Ver-

jährungsfrist nicht eingerechnet wird. Wenn man zugunsten des Klägers lediglich die längste Stundungsfrist, d. i. die Stundung bis 31. Mai 1932, berücksichtigt, so sind somit der nach obigen Darlegungen mit dem 9. September 1932 ablaufenden Verjährungsfrist die vom 23. September 1931 mit 31. Mai 1932 verstrichenen 252 Tage zuzuzählen. Daraus ergibt sich, daß die Verjährung mit dem Ablauf des 19. Mai 1933 vollendet war. Da die Klage erst im November 1933 erhoben und eine weitere Unterbrechung oder Hemmung der Verjährung vom Kläger nicht vorgebracht wurde, muß die Verjährung der eingeklagten Forderung als längst vor Klageerhebung erfolgt festgestellt werden, der Beklagte ist daher gem. § 222 BGB. zur Verweigerung der Leistung berechtigt.

Das Ersturteil kam zu einem anderen Ergebnis, indem es ausführt, durch den Vergleich sei ein neuer „Vergleichsanspruch“ entstanden und gleichzeitig mit der Entstehung dieses Vergleichsanspruchs sei Stundung bewilligt worden; es komme daher § 201 Satz 2 BGB. zur Anwendung, wonach die Verjährung der in § 196 BGB. bestimmten Ansprüche für den Fall, daß die Leistung erst nach dem Ablauf einer über den für den Beginn der Verjährungsfrist maßgebenden Zeitpunkt hinausreichenden Frist verlangt werden kann, erst mit dem Schlusse des Jahres, in welchem die Frist abläuft, beginnt. Dabei beruft sich das Urteil auf Planck BGB. § 205 Anm. 1. Diese Ausführungen können einer genauen Prüfung nicht standhalten.

Unrichtig ist vor allem, daß die eingeklagte Forderung auf einem mit Abschluß des Vergleichs vom 23. September 1931 entstandenen Vergleichsanspruch beruhe. Die Forderungen, welche Gegenstand des Vergleichs nach der VerglD. sind, entstehen nicht durch den Vergleich, ihr ursprünglicher Entstehungsgrund wird durch den Vergleich nicht weiter berührt, sie werden vielmehr durch den Vergleich in der Regel nur verkürzt oder eingeschränkt und zwar meist in der Weise, daß ein Teil der Forderung nachgelassen und für den Rest Stundung bewilligt wird, wie es auch hier der Fall war. Der Vergleich bildet daher weder einen neuen Entstehungsgrund der Forderung noch einen für den Beginn der Verjährungsfrist nach §§ 198 bis 200 BGB. maßgebenden Zeitpunkt, es kann somit § 201 Abs. 2 BGB. hier nicht angewendet werden. Planck sagt allerdings in einer Anmerkung zu § 205: „Wenn die Hemmung aufhört, beginnt die Verjährung sofort wieder zu laufen,

nicht erst mit dem Ende des Jahres. Eine Ausnahme dieser Regel tritt aber nach § 201 Satz 2 ein, wenn die Hemmung auf einer dem Schuldner gewährten Stundung beruht.“ Damit will er aber nur darauf hinweisen, daß für den Fall, daß die Stundung schon vor Beginn des Laufes der Verjährungsfrist erfolgt ist und über den für den Eintritt der Verjährung maßgebenden Zeitpunkt hinaus reicht, die Verjährung nicht mit Ablauf der Stundungsfrist, sondern erst mit Ablauf des Jahres, in dem die Stundung endet, beginnt. Für die Fälle aber, daß die Stundung erst während des Laufes der Verjährungsfrist erfolgt, gelten diese Ausführungen nicht. § 201 BGB. regelt lediglich den Beginn der kurzen Verjährungsfristen und kann daher für Fälle, in welchen nachträglich eine Hemmung der schon im Laufe befindlichen Verjährung eintritt, nicht herangezogen werden.

Wenn § 202 BGB. vorschreibt, daß die Verjährung gehemmt ist, solange die Leistung gestundet ist, so ist zu unterscheiden, ob dieser Hemmungsgrund schon vor Beginn der Verjährung oder erst während des Laufes der Verjährungsfrist entsteht. Erfolgte Stundung schon vorher, so wird im Falle des § 190 mit Rücksicht auf § 201 Satz 2 BGB. infolge der Hemmung der Beginn der Verjährung hinausgeschoben auf den Schluß des Kalenderjahres, in welchem die Hemmung aufhört. Erfolgt aber die Stundung erst während des Laufes der Verjährungsfrist, also nachdem sie schon begonnen hat, so kann § 201 überhaupt nicht angewendet werden, weil ja der Beginn der Verjährung schon längst erfolgt ist. Hier gilt lediglich § 205 BGB., wonach der Zeitraum der Hemmung in die schon laufende Verjährungsfrist nicht eingerechnet wird. In diesem Sinne unterscheidet auch Staudinger-Reidel BGB. 3. Aufl. in der Anmerkung zu § 205, indem er sagt: „Bei Hemmung der Verjährung von ihrem Beginn an wird die Verjährung vom Aufhören der Hemmung an berechnet nach §§ 187, 188 BGB., bei Hemmung während des Laufes der Verjährung wird die Verjährungsfrist ohne Einrechnung der Zeit der Hemmung berechnet, dann die Zeit, während die Hemmung bestand, hinzugerechnet.“ Auch Riefow und Eahn führen in ihren Kommentaren zur Vergleichsordnung bei § 205 aus, daß die in dem Vergleich enthaltene Stundung nur eine Hemmung der Verjährung für die gestundeten Ansprüche gemäß § 202 BGB. bildet. Es muß also die Hemmung, welche infolge der durch den Vergleich vom 23. September 1931 erfolgten Stundung eintrat, in der gleichen Weise berechnet

werden, wie die durch das Vergleichsverfahren selbst eingetretene Hemmung, nämlich durch Hinzuzählen der Stundungszeit zu der Verjährungsfrist. Der Fall, daß durch eine während des Laufes der Verjährungsfrist erfolgende Stundung eine Hemmung der Verjährung eintritt, wird allerdings selten sein, weil die Stundung in der Regel nur auf Ansuchen des Schuldners erfolgt und in diesem Ansuchen wohl fast immer eine Anerkennung der Schuld liegt, so daß die Verjährung infolge dieser Anerkennung gemäß § 208 BGB. unterbrochen wird und daher die volle Verjährungsfrist neu zu laufen beginnt, § 217 BGB. Damit entfällt dann von selbst die Hemmung. Im vorliegenden Falle ist es aber anders. Kläger hat seine Forderung beim Vergleichsverfahren nicht angemeldet, er hat an diesem Verfahren in keiner Weise teilgenommen, seine Forderung war also gar nicht Gegenstand des Vergleichsverfahrens und der Vergleichsverhandlungen und es kann daher weder der Vergleich als solcher noch die darin gewährte Stundung als Anerkennung der Forderung des Klägers aufgefaßt werden. Eine Unterbrechung der Verjährung durch Anerkennung liegt also in diesem Falle nicht vor. Der Umstand, daß auch die Forderung des Klägers der Stundung unterliegt, beruht vielmehr ausschließlich auf der Vorschrift des Gesetzes, das in § 73 Vergl. D. bestimmt, daß der bestätigte Vergleich für und gegen alle am Verfahren (gem. § 2) beteiligten Gläubiger, auch wenn sie an dem Verfahren nicht teilgenommen haben, wirkt.

Da somit die Verjährung schon vor Erhebung der Klage vollendet war, mußte das Ersturteil aufgehoben und die Klage abgewiesen werden, ohne daß es eines weiteren Eingehens auf die Frage bedarf, ob die eingeklagte Forderung schon als durch die Gehaltsvereinbarung vom Jahre 1929 erloschen anzusehen ist. Ebensovienig kommt es auch auf die weitere Feststellung an, ob die vom Bruder des Beklagten im Jahre 1930 geleisteten Zahlungen für den Beklagten eine Anerkennung der Forderung und damit eine Unterbrechung der Verjährung bedeuten, denn die Verjährung ist auch dann schon vor Klagerhebung vollendet gewesen, wenn man die Unterbrechung der Verjährung durch die Zahlungen im Jahre 1930 annimmt.

Anmerkung. Der interessanten und sorgfältig begründeten Entscheidung, die die Revision zugelassen hat, wird man in den meisten Punkten beitreten können. Dies gilt vor allem von der Auffassung, daß durch den ein Vergleichsverfahren beendigten Vergleich kein neuer An-

spruch begründet wird und daß § 201 Abs. 1 Satz 2 BGB. nur auf Befristungen anwendbar ist, die schon bei der Begründung eines Anspruchs bestehen, während auf nachträglich bewirkte Stundungen lediglich § 202 Abs. 1 in Verb. mit § 205 BGB. anwendbar ist. Das läßt schon die Fassung des § 201 Satz 2 erkennen, der nur den Fall erwähnt, in dem eine Leistung erst nach dem Ablauf einer über den Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs hinausreichenden Frist gefordert werden kann, während § 202 von einer die schon begonnene Verjährung hemmenden Stundung spricht. Das läßt deutlich erkennen, daß § 201 nur an Leistungsfristen denkt, die dem Anspruch schon bei seiner Entstehung anhaften, während § 202 die Wirkung nachträglich eintretender Stundungen regelt.

Nicht völlig unbedenklich ist dagegen die Stellungnahme des LAG. zu der Frage, ob nicht in dem Vergleichsschluß ein die Verjährung unterbrechendes Anerkenntnis der hier in Frage stehenden Vergleichsforderung zu erblicken ist. Das LAG. scheint eine solche Möglichkeit nur dann für gegeben zu erachten, wenn der Gläubiger seine Forderung im Vergleichsverfahren geltend gemacht und der Schuldner ihr nicht widersprochen hat. Demgegenüber ist aber zu beachten, daß § 208 BGB. kein vertragsmäßiges Anerkenntnis und auch nicht eine empfangsbedürftige Willensfundgebung des Schuldners voraussetzt, sondern jede „dem Berechtigten gegenüber vorgenommene Handlung oder Äußerung genügt, durch die der Verpflichtete dem Berechtigten tatsächlich zu erkennen gibt, daß er den Anspruch als bestehend ansehe“ (RGK-Kommentar Anm. 2 zu § 208 BGB.). Ein Anerkenntnis in diesem Sinne wird man nicht nur in der Unterlassung des Widerspruchs gegen die vom Gläubiger bewirkte Anmeldung der Forderung, sondern auch darin erblicken können, daß der Schuldner die Forderung in das nach § 16 BglD. aufzustellende Gläubigerverzeichnis aufgenommen hat (so auch Kiewow Anm. VI, 6 zu § 39 BglD.). Es hätte deshalb zur vollen Rechtfertigung der Entscheidung des LAG. noch der Feststellung bedurft, daß der Beklagte die Forderung des Klägers nicht in das Verzeichnis seiner Schulden aufgenommen hatte.

Volkmar.

Nr. 7 (LAG)

Ist die Forderung eines Angestellten gegen seinen Dienstherrn „zufolge Arbeits- oder Dienstvertrages an Haupt- und Nebenbezügen jetzt und künftig in unbekannter Höhe“ gepfändet, so wird die Wirkung dieser Pfändung nicht dadurch beendet, daß der Angestellte wegen Arbeitsmangels vorübergehend aus der Beschäftigung entlassen wird, die Pfändung erstreckt sich vielmehr, wenn das Arbeitsverhältnis nach einiger Zeit erneuert wird, auch auf die aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten erwachsenden Ansprüche.

Landesarbeitsgericht Augsburg.

Urteil vom 25. Mai 1934. — LA. VerReg. Nr. 8/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Kaufbeuren.

Kläger ist das uneheliche Kind des Arbeiters S. Mit am 20. 5. 1932 der Beklagten zugestelltem Beschlusse vom 19. Mai 1932 hat das Amtsgericht Füssen für eine dem Kläger S. nach gerichtlichem Unterhaltsvereinbkommen zustehende Unterhaltsforderung von 529 RM. Hauptsache die dem S. gegen die Beklagte zustehende „Geldforderung zufolge Arbeits- oder Dienstvertrages an Haupt- und Nebenbezügen jetzt und künftig“ in unbekannter Höhe gepfändet, dem Drittschuldner verboten, die Forderung an den Schuldner zu bezahlen und die Forderung dem Kläger zur Einziehung überwiesen unter Beschränkung der Pfändung auf wöchentlich 7 RM.

Am 8. April 1933 erwirkte Kläger beim Arbeitsgericht Kaufbeuren gegen die Beklagte Zahlungsbefehl auf Grund dieses Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses auf Zahlung von 80 RM. überwiesenen Lohnanteiles für die Zeit vom 12. Dezember 1932 bis 1. April 1933. Beklagte erhob Widerspruch. In dem hieraus entstandenen Rechtsstreit erhöhte Kläger mit dem Verlangen, es wolle für jede Woche 5 RM. bezahlt werden, die eingeklagte Forderung von 80 RM. auf 135 RM.

Die Beklagte wendete ein, daß Schönborn zwar in der Zeit vom 26. April bis 9. Juli 1932 bei ihr gegen Verpflegung und einen Wochenlohn von 8 RM. in Stellung war, daß er aber dann austrat und erst wieder am 12. Dezember 1932 neuerdings bei ihr ein Arbeitsverhältnis einging, das bis 19. Februar 1934 dauerte. In dieser Zeit habe er aber außer Verpflegung nur 5 RM. Barlohn in der Woche erhalten. Die im Mai 1932 zugestellte Pfändung könne sich nur auf den mit 9. Juli 1932 abgelaufenen Arbeitsvertrag beziehen, eine neue Pfändung für den der Beschäftigung vom Dezember 1932 bis Februar 1934 zugrunde liegenden Arbeitslohn sei nicht erfolgt.

Das Arbeitsgericht ist dieser Darstellung gefolgt und hat mit Urteil vom 28. März 1934 die Klage kostensällig abgewiesen, den Streitwert auf 135 RM. festgesetzt und die Berufung zugelassen. Auf die Berufung des Klägers hat beim Ausbleiben des Beklagten das Landesarbeitsgericht durch Versäumnisurteil das erste Urteil aufgehoben und gemäß dem Antrag des Klägers den Beklagten zur Zahlung von 27 RM. verurteilt.

Aus den Gründen:

Die zulässige Berufung ist ordnungsgemäß eingelegt, die Beklagte war zum Termin über die Berufungsverhandlung unter Einhaltung der Einlassungs- und Ladungsfrist ordnungsgemäß vorgeladen, im Termin aber nicht vertreten, die Voraussetzungen für Erlassung eines Versäumnisurteiles sind daher gegeben, insbesondere liegt auch eine Ausnahme im Sinne des § 337 ZPO. nicht vor. Da die Berufungsbeklagte nicht erschienen war, war

gemäß § 542 ZPO. das tatsächliche mündliche Vorbringen des Berufungsklägers, das in den Schriftsätzen dem Gegner zugestellt ist, für zugestanden zu erachten. Daraus ergibt sich folgende Sachlage:

Geltend gemacht ist im Rechtsstreit durch die Erweiterung des ursprünglichen Klageantrages die Bezahlung von je 5 RM. gepfändeten Lohnanteiles für 27 Wochen, beginnend am 12. Dezember 1932, also für die Zeit vom 12. Dezember 1932 bis einschließlich 18. Juni 1933. Die Entscheidung hängt also von der Frage ab, ob die am 20. Mai 1932 zugestellte Pfändung auch auf das Dienstverhältnis wirkt, das am 12. Dezember 1932 wieder neu begann. Das Landesarbeitsgericht kommt hier im Gegensatz zu dem angefochtenen Urteil zu folgendem Ergebnis:

Die Pfändung und Ueberweisung vom 19. Mai 1932 bezieht sich auf den Lohn, den S. in Folge eines zwischen ihm und der Beklagten bestehenden Dienstvertrages zu beanspruchen hat. Das Pfandrecht erstreckt sich gemäß § 832 ZPO. auch auf die nach der Pfändung fällig werdenden Beträge. Abgesehen von dieser ausdrücklichen Gesetzesbestimmung ist aber schon nach § 829 ZPO. die Pfändung künftiger Forderungen zulässig, insbesondere hat sich auch das Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil vom 22. März 1933 (Wensh. Samml. 18 S. 52, 59, 60) auf diesen Standpunkt gestellt, den auch im übrigen das Reichsgericht und die herrschende Meinung — mit Ausnahme von Stein-Jonas ZPO. 829 N. 9 — teilt. Voraussetzung ist nur, daß die künftigen Forderungen, wenn sie der Pfändung unterliegen sollen, im Pfändungsbeschluß mit ausreichender Sicherheit bestimmt bezeichnet sind.

Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß der Pfändungsbeschluß alle Lohnforderungen erfassen sollte, die dem S. auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses bei der Beklagten gegen diese zustehen, gleichgültig ob sie zur Zeit der Erlassung des Pfändungsbeschlusses oder seiner Zustellung schon entstanden waren oder erst nachher zur Entstehung kamen; dies erhellt insbesondere aus den Worten „jetzt und künftig“ und dem Zusatz „in unbekannter Höhe“. Voraussetzung ist allerdings, daß es sich um Lohnforderungen bei dem gleichen Dienstherrn und gleicher Arbeit handelt; dies trifft hier zu. Der Zweck der Bestimmungen der ZPO. über Forderungspfändung geht dahin, dem Gläubiger die Möglichkeit zu verschaffen, vom Drittschuldner selbst sich be-

zahlt machen zu können; es kann daher nicht gewollt sein, daß ein Schuldner, der bei dem gleichen Arbeitgeber zwar nicht auf Grund eines einzigen dauernden Dienstvertrages, aber doch in mehr oder weniger regelmäßiger Wiederkehr Verdienst hat, so oft er seine Arbeit aus irgendeinem Grunde unterbricht, immer wieder neu gepfändet werden muß. Es ist auch nicht einzusehen, warum es nicht möglich und zulässig sein sollte, die Lohnforderung gegen den gleichen Dienstherrn ein für allemal zu pfänden, auch wenn die Beschäftigung Unterbrechungen erleidet. Die vom Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht geforderte Bestimmbarkeit der künftigen Forderung ist gegeben, wenn es sich um denselben Arbeitgeber und ein Arbeitsverhältnis gleicher Art handelt und wenn nicht das der Pfändung zugrunde liegende Dienstverhältnis gar zu lange unterbrochen ist. Bei einem Verhältnis, wie es zwischen S. und der Beklagten bestand, wo der Arbeitnehmer nur wegen Arbeitsmangels zeitweise entlassen wurde, aber auch in der Zwischenzeit doch wieder, wenn auch nur gegen Verpflegung, Arbeiten verrichtete und dann wieder auf längere Zeit dauernd eingestellt wurde, kann nicht angenommen werden, daß die Forderungspfändung durch die zeitweilige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos geworden ist. Gewollt ist doch die Pfändung der Forderung auf Arbeitslohn, die zur Zeit der Erlassung des Pfändungsbeschlusses bestand und in Zukunft aus einem gleichen Arbeitsverhältnis entstehen sollte. Wenn § 832 ZPO. ausdrücklich erwähnt, daß bei Gehaltsforderungen sich die Pfändung auf die künftig fällig werdenden Beträge erstreckt, und § 833 ZPO. bei Pfändung des Dienstlohnes sogar anordnet, daß auch dasjenige Einkommen betroffen wird, welches der Schuldner infolge Versetzung in ein anderes Amt usw., also auf Grund eines neuen oder doch abgeänderten Dienstvertrages bezieht, so ist damit schon der Wille des Gesetzes, daß bei Lohnforderungen die Wirkung der Pfändung nicht zu eng ausgelegt werden darf, deutlich zum Ausdruck gebracht. Die Vorschriften der §§ 832, 833 ZPO. sind nur als Aufzählung von besonders häufig vorkommenden Fällen aufzufassen, nicht aber etwa dahin, daß als Grundregel angenommen werden müßte, im übrigen könne sich eine Forderungspfändung auf später fällig werdende oder später auf Grund neuen Vertrages zur Entstehung kommende Lohnbeträge nicht beziehen und die Vorschriften der §§ 832, 833 würden nur eine nicht ausdehnbare Ausnahme von diesem Grundsatz bedeu-

ten. Zu dieser letzteren Annahme zwingt nichts, im Gegenteil wird angeichts der vom Reichsarbeitsgericht bestätigten Rechtsauffassung, daß die Forderungspfändung sich auch auf zukünftige Forderungen erstrecken kann, eine vorurteilsfreie, den Ansprüchen des Lebens gerecht werdende Auslegung dahin gehen müssen, daß zu solchen künftigen Forderungen auch diejenigen Lohnforderungen gehören, die zwischen dem Schuldner und dem gleichen Arbeitgeber entstehen, auch wenn aus irgendeinem Grunde der Dienstvertrag einmal inzwischen beendet war und wieder neu geschlossen wurde. Wie lange unter diesen Umständen die Pfändung ihre Wirkung behält, wird nach dem einzelnen Falle zu beurteilen sein; der Drittschuldner kann von seiner Verpflichtung zum Lohnabzug nur dann befreit werden, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses so lange dauert, daß ihm die Beobachtung des Pfandrechts nicht mehr zugemutet werden kann und deshalb die Pfändung als verwirkt angesehen werden muß. Im vorliegenden Falle aber war sich die Beklagte von Anfang an bewußt, daß sie den S., wenn sie genügend Arbeit für ihn habe, wieder einstelle, sie hat dies auch in der Zwischenzeit vom Juli bis Dezember 1932 nach dem als zugestanden geltenden Vorbringen des Klägers, wenn auch ohne Barlohn, getan, es handelt sich also zwischen ihr und S. um ein Verhältnis der Art, daß S. von ihr regelmäßig wieder beschäftigt wurde, wenn überhaupt für ihn Arbeitsgelegenheit im Betriebe der Beklagten vorhanden war. Unter diesen Umständen spricht alles dafür, daß der Pfändungsbeschuß auch auf das am 12. Dezember 1932 wieder neu begonnene dauernde Arbeitsverhältnis sich erstreckte und die Beklagte sich dieses Umstandes bewußt sein mußte. Die Beklagte ist daher für verpflichtet zu erachten, den pfändungsfreien Lohnteil auch in der Zeit vom 12. Dezember 1932 ab anstatt an S. an Kläger abzuliefern. Da Kläger unter Vorbehalt seiner Rechte vorläufig nur einen Betrag von 1 RM. für die Woche verlangt und nichts vorgebracht ist, was darauf schließen ließe, daß dieser Lohnteil auf Grund des § 4a des Lohnbeschlagnahmegesetzes zum notdürftigen Unterhalt des Schuldners und seiner sonstigen Angehörigen unbedingt erforderlich sei, war zu erkennen, wie geschehen.

Anmerkung. Der Entscheidung wird im Ergebnis beizutreten sein. Allerdings gilt der Satz des § 832 ZPO., wonach die Pfändung einer Gehaltsforderung sich auf die nach der Pfändung fällig werdenden Be-

träge erstreckt, nur für die aus einem einheitlichen Rechtsverhältnis entstehenden Gehaltsansprüche. Wird daher der Schuldner von seinem Arbeitgeber endgültig entlassen und kommt es dann zufällig später zwischen beiden zum Abschluß eines neuen Arbeitsvertrags, so wird durch eine vor der Entlassung ausgebrachte Pfändung der Ansprüche aus dem früheren Arbeitsvertrag das unabhängig von dem früheren Anstellungsverhältnis begründete neue Anstellungsverhältnis nicht berührt. Auch § 833 läßt, selbst bei analoger Anwendung, keinen anderen Schluß zu, da er ein fortdauerndes Beamtenverhältnis voraussetzt. Anders liegen aber die Verhältnisse, wenn, wie im vorliegenden Falle, die Entlassung und spätere Wiedereinstellung eines Angestellten wirtschaftlich nur die Bedeutung eines zeitweiligen Ruhens des Arbeitsverhältnisses darstellt und nach dem Willen der Beteiligten die spätere Anstellung nur die Fortsetzung des früheren Arbeitsverhältnisses bedeuten soll. Hier wird man, wenn man der tatsächlichen Lage gerecht werden und nicht an der juristischen Form haften will, ein einheitliches Arbeitsverhältnis annehmen können. Mit Recht geht auch das LAG. davon aus, daß zwar mit Rücksicht auf die von dem Beklagten gegenüber seinem Angestellten gewählte rechtliche Form der Entlassung und Neuanstellung die Pfändung sich auf zur Zeit ihrer Ausbringung noch nicht bestehende, also künftige Ansprüche erstreckt, daß aber auch eine solche Pfändung zulässig sei vgl. meine Anmerkung ArbRB. Bd. 18 S. 60. Volkmar.

Nr. 8 (LAG)

Vor dem 1. Mai 1934 konnte beim Landesarbeitsgericht der Einspruch gegen ein Versäumnisurteil durch einen Leiter oder Angestellten einer Rechtsberatungsstelle der Deutschen Arbeitsfront nicht eingelegt werden, weil diese nicht zu den wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 11 Abs. 2 alter Fassung zu rechnen ist, aber auch nach dem 1. Mai 1934 würde ein solcher Einspruch unzulässig sein, weil nach der Neufassung des § 11 ArbGG. Angestellte der Arbeitsfront Parteien nur vor den Arbeitsgerichten vertreten können, während bei den Landesarbeitsgerichten Anwaltzwang besteht.

Landesarbeitsgericht Jena.

Urteil vom 30. Mai 1934. — AG. 154/33. —

Die Klägerin verlangt vom Beklagten 4841,10 RM. Lohn aus Dienstvertrag. Das Arbeitsgericht in Arnstadt hat die Klage durch Urteil vom 23. Oktober 1933 abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Klägerin form- und fristgerecht Berufung eingelegt. Die Berufung ist durch Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts in Jena vom 11. April 1934 zurückgewiesen worden. Gegen das am

21. April 1934 zugestellter Versäumnisurteil hat die Klägerin am 24. April 1934 durch den Gerichtsassessor J. in Düsseldorf als Vertreter der Deutschen Arbeitsfront, Rechtsberatungsstelle Düsseldorf, Einspruch eingelegt.

Der Einspruch ist als unzulässig verworfen.

Aus den Gründen:

Gemäß § 66 des AOG. vom 20. Januar 1934 sind die Leiter und Angestellten der von der Deutschen Arbeitsfront einzurichtenden Rechtsberatungsstellen als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände vor den Arbeitsgerichten zugelassen worden. Nach § 66 Abs. 3 Abschnitt 2 dieses Gesetzes müssen sich die Parteien vor den Landesarbeitsgerichten durch Rechtsanwälte vertreten lassen. Der § 66 des AOG. ist am 1. Mai 1934 in Kraft getreten (§ 64 Abs. 1 AOG.). Für die Zeit vor dem 1. Mai 1934 regelte die Prozeßvertretung vor den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes alter Fassung. Nach dieser Bestimmung waren zur Prozeßvertretung befugt Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern nach Maßgabe des Gesetzes, vor den Landesarbeitsgerichten auch Rechtsanwälte. Für die Uebergangszeit ordnet § 66 Abs. 4 AOG. an, daß die in den am 1. Mai 1934 anhängigen Verfahren zugelassenen Prozeßvertreter weiterhin zugelassen bleiben. Eine Vertretung durch Leiter oder Angestellte der Deutschen Arbeitsfront vor dem 1. Mai 1934 war daher nach dem Gesetz unzulässig. Denn die Deutsche Arbeitsfront oder ihre Rechtsberatungsstellen zählen nicht zu den gesetzlich umgrenzten Vereinigungen, die nach § 11 AOG. alter Fassung bis zum 1. Mai 1934 vor den Arbeitsgerichten zugelassen waren und auf Grund von § 66 Abs. 4 AOG. auch weiterhin zugelassen sein könnten. Vielmehr kann eine Vertretung durch Angehörige der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront vor den Amtsgerichten erst seit dem 1. Mai 1934 erfolgen. Eine Vertretung durch Angehörige der Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront vor den Landesarbeitsgerichten ist dagegen überhaupt unzulässig. Denn nach dem 1. Mai 1934 sind nach § 66 Abs. 3 Abschnitt 2 nur noch Rechtsanwälte zur Vertretung vor den Landesarbeitsgerichten zugelassen. Die Angehörigen der Deutschen Arbeitsfront können auch nicht nach § 66 Abs. 4 AOG. vor den Landesarbeitsgerichten zugelassen werden, weil eine Vertretung vor dieser Zeit durch sie nicht zulässig war und daher auch nicht für die Folgezeit wirksam

werden konnte. Die Prozeßvertretung der Klägerin durch den Angehörigen der Rechtsberatungsstelle Düsseldorf der Deutschen Arbeitsfront, Gerichtsassessor J., war daher weder zur Zeit der Einlegung des Einspruchs, am 24. April, noch späterhin ab 1. Mai 1934 zulässig. Die Klägerin hätte vielmehr, da sie einer wirtschaftlichen Vereinigung im Sinne des § 11 AOG. alter Fassung nicht angehörte, nur durch einen Rechtsanwalt formgerecht Einspruch einlegen können.

Nr. 9 (LAG)

Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kann auf ein Versehen der Büroangestellten des die säumige Partei vertretenden Anwalts nicht gestützt werden, wenn die Fristversäumung zugleich auf ein eigenes Verschulden dieses Anwalts zurückzuführen ist.

Landesarbeitsgericht Darmstadt.

Beschluß vom 8. Juni 1934. — LAG. 27/34. —

Das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts ist dem Kläger am 12. 4. 1934 zugestellt. Mit Schriftsatz vom 20. April, eingegangen beim Landesarbeitsgericht am 21. April, hat der Prozeßbevollmächtigte des Klägers, Rechtsanwalt Dr. E., München, Berufung mit Antrag eingelegt und erklärt, nähere Begründung folgen zu lassen. Durch Beschluß vom 27. April wurde die beantragte Bewilligung des Armenrechts abgelehnt, durch weiteren Beschluß vom 12. Mai, zugestellt am 14. Mai, die Berufung mangels rechtzeitiger Begründung als unzulässig verworfen. Am 16. Mai lief beim Landesarbeitsgericht eine von Rechtsanwalt Dr. S., Darmstadt, unterzeichnete Begründungsschrift, am folgenden Tage der von Rechtsanwalt Dr. E. gestellte Wiedereinsetzungsantrag ein. Die mündliche Verhandlung wurde zunächst auf diesen Antrag beschränkt. Der Vertreter des Klägers begründete ihn durch Bezugnahme auf den Schriftsatz in Bl. 21 d. A. und führte aus, daß ihm persönlich eine Schuld an der Verzögerung nicht beigemessen werden könnte. Der Beklagte ließ vortragen, daß ein unabwendbarer Zufall im Sinne des § 233 ZPO. nicht vorläge, und begehrte Abweisung des Antrags. Der Antrag ist als unbegründet zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist zu erteilen, wenn die Partei durch Naturereignisse oder einen unabwendbaren Zufall gehindert war, die Frist einzuhalten. Ein solcher Zufall als Ursache der Versäumnis ist auch darin zu erblicken, daß die Partei trotz Anwendung aller Sorgfalt, die ihr nach Lage des Einzelfalls und in Rücksicht auf ihre persönlichen Verhältnisse

anzufinnen war, die erforderlichen Handlungen während des Fristlaufes nicht vornehmen konnte. Ein Verschulden der Partei oder ihres Prozeßbevollmächtigten schließt die Wiedereinsetzung aus.

Zur Begründung des Antrags bringt der Vertreter des Klägers im wesentlichen vor: er habe schon bei Annahme des Mandats seinen als zuverlässig erprobten Angestellten H. ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Fristen für die Einlegung und für die Begründung des Rechtsmittels je zwei Wochen betragen, er habe auch danach auf seine Frage, ob er richtig eingetragen habe, bejahende Antwort erhalten. Der Gehilfe habe jedoch, wie seine eidesstattliche Versicherung beweise, als Frist für die Berufungsbegründung im Terminkalender irrtümlicherweise den 10. Mai 1934 vorgemerkt.

Dieses Vorbringen vermag den Wiedereinsetzungsantrag nicht zu rechtfertigen. Allerdings kann ein für die Fristveräumung ursächliches Versehen eines sonst zuverlässigen, auch genügend überwachten Bürogehilfen des Prozeßvertreters als ein unvermeidbarer Zufall sich darstellen. In erster Linie ist jedoch zu prüfen, ob der bevollmächtigte Anwalt selbst gewissenhaft alle notwendigen und von ihm zu erwartenden Schritte getan hat, um die Frist einzuhalten. Diese Frage ist zu verneinen.

Zunächst muß seine Anweisung an den Büroangestellten als mangelhaft bezeichnet werden. Die Belehrung, die beiden Fristen betragen je zwei Wochen, konnte dazu führen und hat in der Tat dazu geführt, daß der Gehilfe eine Gesamtfrist von 4 Wochen errechnete und demgemäß ihr Ende auf den 10. Mai eintrug. Nach § 66 ArbGG., § 519 ZPO. begann aber der Lauf der Begründungsfrist mit Einlegung der Berufung. Rechtsanwalt Dr. C. hat die Berufung am 20. April abgesandt, mußte also mit ihrem Eingang bei Gericht am nächsten Tage rechnen und hiernach den Ablauf der Begründungsfrist auf den 5. Mai eintragen lassen. Daß er dies veranlaßt hätte, behauptet er selbst nicht.

Mit Schreiben vom 19. April hatte der Münchener Bevollmächtigte den hiesigen Rechtsanwalt Dr. S. ersucht, die Vertretung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht zu übernehmen. Darin ist der Zustellungstag des Urteils angegeben und weiter gesagt: „Ich selbst lege von hier aus Berufung ein mit einer ausführlichen Berufungsbegründung . . .“ Der hiesige Anwalt verließ sich dementsprechend darauf, daß alle zur Fristwahrung erforderlichen Handlungen von dem Absender des Briefes vorgenommen

würden. Inzwischen ist der Bevollmächtigte des Klägers mit dem Streitfall erneut dadurch befaßt worden, daß ihm am 28., spätestens 29. April der seinen Armenrechtsantrag ablehnende Gerichtsbeschuß zugänglich wurde. Damit war für ihn abermals Anlaß gegeben, für Fristwahrung Sorge zu tragen. Er wartete jedoch bis zum 4. Mai, dem vorletzten Tage der Zeitspanne, bis er an Rechtsanwalt Dr. S. schrieb. In diesem Briefe gibt er an, er habe lediglich mit Schriftsatz vom 20. April Berufungsanträge gestellt, jedoch ohne nähere Begründung. Er macht, unter Benennung von Zeugen, nähere Ausführungen über die Anfechtungsgründe, fügt seine Handakten bei und ersucht den Empfänger, den Antrag aus den Gerichtsakten zu ersehen und die Begründung, in einem Schriftsatz gefaßt, selbst bei Gericht einzureichen. Jrgend ein Hinweis auf den unmittelbar bevorstehenden Fristablauf oder nur ein Drängen zu beschleunigtem Handeln findet sich in dem Schreiben nicht. Allerdings mußte der Empfänger aus der Zeitangabe „20. April“ bei gehöriger Aufmerksamkeit folgern, daß größte Eile geboten war. Sein Zögern mit der Begründung bis 16. Mai ist nicht zu rechtfertigen. Vor allem aber war am 4. Mai für den Münchener Vertreter des Klägers nochmals Gelegenheit und dringender Anlaß gegeben, die Begründungsfrist zu wahren, notfalls um ihre Verlängerung einzukommen.

Die Folge, daß die Frist versäumt wurde und das Rechtsmittel als unzulässig verworfen werden mußte, ist hiernach hauptsächlich auf die schuldhaftes Säumnis des Prozeßbevollmächtigten des Klägers zurückzuführen.

Anmerkung: Der sachliche Inhalt der Entscheidung, der mit der ständigen Praxis des Reichsgerichts und Reichsarbeitsgerichts im Einklang steht und sich im übrigen auf dem Gebiete der Tatsachenwürdigung bewegt, bedarf keiner Erläuterung. Zu erörtern ist lediglich die eigenartige prozessuale Situation, die sich bei der Veräumung der Berufungsbegründungsfrist dadurch ergeben kann, daß der Wiedereinsetzungsantrag erst gestellt wird, nachdem bereits die Berufung mangels Begründung durch Beschluß gemäß § 519a ZPO. als unzulässig verworfen ist. In diesen Fällen läge die Annahme nahe, daß ein solcher Beschluß in nicht revidiblen Sachen als den Rechtsstreit endgültig beendend überhaupt nicht, in revidiblen Sachen aber nur im Wege der Revisionsbeschwerde (§ 519b Abs. 2 ZPO., 77 ArbGG.) geändert werden könne. Dem steht jedoch die Erwägung entgegen, daß über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand selbst in den Fällen, in denen noch ein weiterer Rechtszug in Frage steht, zunächst die Instanz zu entscheiden hat, bei der die veräumte Prozeßhandlung nachzuholen ist und daß, wenn diese die Wiedereinsetzung bewilligt, damit ohne weiteres alle Folgen der Frist-

versäumung einschließlich der früheren, die Berufung mangels rechtzeitig Begründung als unzulässig verwerfende Entscheidung beseitigt sind, was in der die Wiedereinsetzung zulassenden Entscheidung auch zum Ausdruck gebracht werden kann (RGZ. Bb. 127 S. 287). Aus alledem ergibt sich, daß im vorliegenden Falle trotz der schon ausgesprochenen Verwerfung der Berufung das Landesarbeitsgericht noch über den Antrag auf Wiedereinsetzung gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist sachlich zu entscheiden hatte. Die Möglichkeit der Entscheidung in Beschlusform ergibt sich aus § 519b Abs. 2 in Verb. mit § 238 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 ZPO.

Volkmar.

Nr. 10 (LAG)

1. Hat der Kläger im Laufe des Berufungsverfahrens nach Abschluß der Beweisaufnahme den Klageantrag erweitert und ist über diesen erweiterten Antrag entschieden, so ist für die Berechnung der dem ihm beigeordneten Armenanwalte aus der Staatskasse zu erstattenden Gebühren der erhöhte Streitwert nicht nur für die Berechnung der Prozeßgebühr, sondern auch für die Verhandlungsgebühr, nicht dagegen für die Beweisgebühr maßgebend.
2. Sind nach vorstehenden Grundsätzen einem Armenanwalt höhere Gebühren gezahlt als ihm zukommen, so ist die vom Urkundsbeamten der Geschäftsstelle an ihn gerichtete Aufforderung zur Rückzahlung des überhobenen Betrages als Abänderung der Festsetzung der Armenanwaltsgebühren zu betrachten, die mit der Erinnerung anfechtbar ist.
3. In sinngemäßer Anwendung des dem § 5 GAG. zugrunde liegenden Rechtsgedankens ist die Rückforderung übererhobener Armenanwaltsgebühren nur zulässig, wenn die Abänderung der ursprünglichen Festsetzung dem Armenanwalt vor Ablauf des nächsten Kalenderjahres nach rechtskräftiger oder endgültiger Erledigung des Verfahrens eröffnet ist.

Landesarbeitsgericht Königsberg.

Beschluß vom 6. Juni 1934. — 8 S. 804/31. —

Der Kläger hatte in 1. Instanz Klage auf Feststellung und Zahlung von 220 RM. erhoben und ein obsiegendes Urteil bei einem Streitwert von 400 RM. erwirkt. Nachdem die Beklagte Berufung eingelegt hatte, wurde dem Kläger Rechtsanwalt Dr. S. als Armenanwalt beigeordnet. Es fand im Berufungstermin vom 20. Februar 1932 eine umfangreiche Beweisaufnahme statt. Nach ihrer Erledigung erhöhte der Kläger im gleichen Termin seinen Zahlungsantrag um 330 RM. auf 550 RM.; ihm wurde auch insoweit Rechtsanwalt Dr. S.

beigeordnet. Das Sitzungsprotokoll enthält alsdann keinen Vermerk über die weitere mündliche Verhandlung, sondern nur den Urteilsstenor, durch den die Berufung mit der Maßgabe zurückgewiesen wurde, daß die Beklagte zur Zahlung weiterer 330 RM. verurteilt und der Streitwert für die Berufung auf 730 RM. festgesetzt wurde.

Durch Festsetzung des Urkundsbeamten vom 17. 5. 32 sind alsdann die Armenanwaltsgebühren und zwar die Prozeß-, Verhandlungs-, Beweis- und weitere Verhandlungsgebühr von einem Streitwert von 730 RM. berechnet und insgesamt auf 79,92 RM. festgesetzt worden. Auszahlung ist erfolgt; gleichfalls sind die Gebühren von der Beklagten als Kostenschuldnerin eingezogen worden.

Im Jahre 1934 ist alsdann eine Beanstandung des Rechnungsamtes beim Oberlandesgericht eingegangen, des Inhalts, daß ausweislich der Akten nach Erhöhung des Klageantrages in der Berufungsinstanz nicht mehr verhandelt worden sei und demgemäß der Armenanwalt nur die Prozeßgebühr von dem höheren Streitwert berechnen dürfe. Der Urkundsbeamte hat sich der Beanstandung angeschlossen und mit Schreiben vom 23. März 1934 von dem Armenanwalt Rückzahlung von 10,32 RM. verlangt, die zuviel festgesetzt seien. Das Schreiben ist am 15. Mai 1934 beim Anwalt eingegangen.

Der hiergegen erhobenen Erinnerung ist stattgegeben.

Aus den Gründen:

Die Erinnerung ist gemäß § 4 ArmAnwGef. vom 20. Dezember 1928 zulässig. Die Festsetzung der Armenanwaltsgebühren erfolgt formlos. In der einfachen Rückzahlungsaufforderung seitens des Urkundsbeamten ist eine formlos zulässige Abänderung der Festsetzung der Armenanwaltsgebühren zu erblicken, so daß die Erinnerung hiergegen gerichtet werden konnte.

Es besteht für den Armenanwalt auch ein Rechtsschutzinteresse an der Erinnerung. Denn wenn auch die Rückzahlungsaufforderung gegen ihn keinen vollstreckbaren Titel bildet, und der Justizfiskus im Falle einer Zahlungsweigerung auf den Klageweg angewiesen wäre (JW. 25, 1899), so könnte doch immerhin die Rechtsfrage auftauchen, ob nicht im Falle einer solchen Klage das Gericht an die abändernde Festsetzung des Urkundsbeamten sachlich gebunden wäre (a. a. O.). Schon aus diesem Grunde hat daher der Anwalt ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Klarstellung im Wege der Erinnerung.

Auch sachlich ist die Erinnerung gerechtfertigt.

Zunächst ist der Urkundsbeamte in Uebereinstimmung mit dem Rechnungsamte rechtsirrtümlich davon ausgegangen, daß über den erhöhten Klageanspruch nicht verhandelt worden sei. Aus dem Urteil ergibt sich vielmehr eindeutig das Gegenteil, da andernfalls der betreffende erhöhte Anspruch aus Rechtsgründen gar

nicht zur streitigen Entscheidung hätte gelangen können. Die bloße Tatsache aber, daß im Protokoll eine derartige Verhandlung nicht ausdrücklich vermerkt worden ist, kann an diesem selbstverständlichen Ergebnisse nichts ändern. Dem Anwalt standen mithin ohne weiteres die Prozeß-, Verhandlungs- und weitere Verhandlungsgebühr von dem erhöhten Streitwerte zu, so daß die entsprechende Abänderung rechtlich unhaltbar ist.

Dagegen hat die Beweisaufnahme nur bezüglich eines geringeren Streitwertes stattgefunden. Die Beweisgebühr konnte daher durch die spätere Erhöhung nicht betroffen werden, obgleich auch für den erhöhten Anspruch das Beweisergebnis maßgebend war (Baumbach, Kostengesetze 1933 GebOrdn. § 13 Anm. 6 F; Walter-Joachim-Friedländer, § 13 Anm. 95; DLG. 25, 294; 35, 218 Anm. 2). Demnach hat der Anwalt tatsächlich 2,10 RM. zu viel erhalten.

Auch insoweit ist jedoch die Rückforderung unzulässig. Allerdings sind Festsetzung und Abänderungsmöglichkeit in § 4 Arm.-AnwGes. an keine Frist gebunden. Gleichwohl ergibt der dem § 5 DRKG. innewohnende Rechtsgedanke, daß nach rechtskräftigem Abschluß eines Prozeßverfahrens nicht noch zeitlich unbegrenzte Nach- und Rückforderungen seitens des Justizfiskus an den Armenanwalt gestellt werden dürfen. Wenn nämlich nach § 5 eine Gerichtskostenachforderung infolge berechtigten Kostenansatzes gegenüber der kostenpflichtigen Partei nur dann zulässig ist, wenn ihr der berichtigte Anfaß vor Ablauf des nächsten Kalenderjahres nach Rechtskraft bekannt geworden ist, so muß eine entsprechende Anwendung dieser Bestimmung auch auf den ähnlich liegenden Fall der Armenanwaltsgebühren stattfinden. Denn Gründe der Rechtsicherheit verlangen es, daß für die Regelung der Armenanwaltsgebühren überhaupt ein rechtlicher Abschluß gefunden werden kann, und da eine ausdrückliche gesetzliche Regelung fehlt, erscheint die entsprechende Anwendung des § 5 DRKG. durchaus angemessen (so auch DLG. Kiel, JW. 32, 2910; vgl. auch JW. 31, 1203 und 3574).

Aus den angeführten Gründen hält das Landesarbeitsgericht die Rückforderung der 2,10 RM. für unzulässig, da sie erst im Jahre 1934 erfolgt ist, obgleich das Verfahren bereits im Februar 1932 rechtskräftig abgeschlossen und die Kostenregelung bereits im Mai 1932 erfolgt war.

Anmerkung. Der eingehend begründeten, für die technische Behandlung der Berichtigung von Beschlüssen über Erstattung von Armenanwaltsgebühren sehr aufschlußreichen Entscheidung kann in allen Einzelheiten beigetreten werden. Wenn die Oberrechnungskammer und übereinstimmend mit ihr der Urkundbeamte der Geschäftsstelle die Verhandlungsgebühr nach dem ursprünglichen Klageantrag berechnen wollten, weil über den erweiterten Antrag „nicht mehr verhandelt sei“, so übersehen sie ganz, daß schon die bloße Stellung des erweiterten Antrags den Beginn der Verhandlung über diesen Antrag bedeutete, weshalb ja auch das Gericht, das nur über den zum Gegenstand der Verhandlung gewordenen Streitstoff entscheiden darf, in der Lage war, unter Zugrundelegung des erweiterten Antrags zu erkennen.

Aber auch darin wird man dem LAG. beitreten können, daß wegen der Beweisgebühr, die im vorliegenden Falle tatsächlich zu hoch festgesetzt war, während der Länge der inzwischen verstrichenen Zeit dem Armenanwalt eine Rückzahlung nicht mehr zugemutet werden kann. Die Heranziehung des Grundsatzes, der in § 5 DRKG. für einen anderen, aber mit dem hier zur Entscheidung stehenden immerhin vergleichbaren Fall ausgesprochen ist, ist ein durchaus zweckmäßiger Ausweg, zu dem auch bereits mit eingehender Begründung das DLG. Kiel in der vom LAG. herangezogenen Entscheidung gelangt ist.

Volkmar.

Nr. 11 (LAG)

Zur Frage der Verwirkung von Lohnforderungen. Der Begriff der Verwirkung kann auch im neuzeitlichen Arbeitsrecht nicht entbehrt werden.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Urteil vom 5. Juni 1934. — 9 S. 55/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Hindenburg, OS.

Der Kl. war bei der Bekl. Raubauffseher (Auffseher unter Tage im Bergbau) und wurde als Auffseher im Schichtlohn nach Arbeitertarif bezahlt. Er behauptet, seiner Beschäftigung nach sei er Angestellter gewesen, und fordert Nachzahlung der Differenz für die Zeit v. 1. 1. 32 bis zur Entlassung am 15. 11. 32.

Das ArbG. hat die Klage abgewiesen, weil es annimmt, der Kl. habe die Ansprüche durch sein langes Schweigen verwirkt. Er habe im Febr. 32 bereits gewußt, daß die Knappschaftsversicherung ihn als Angestellten betrachtete.

Die Berufung des Klägers wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Daß neben dem Gesichtspunkt der Verjährung der der Verwirkung von Ansprüchen durch Nichtgeltendmachen getrennt zu prüfen sei, hat das RAG. in ständiger Praxis wiederholt aus-

gesprochen, so in dem Urtr. v. 2. 12. 31 (Bensch., jetzt ArbN.-Samml. Bd. 13 S. 490) und vom 23. 2. 32 (Samml. Vereinigung 1932 S. 331¹⁾). Auch das LAG. Gleiwitz hat schon mehrfach Fälle zu entscheiden gehabt, in denen die verspätete Geltendmachung von Tarifansprüchen als gegen Treu und Glauben verstößend bezeichnet wurde und dies zur Abweisung der Klage führte. Das Arbeitsverhältnis wird von § 242 BGB., dem Grundsatz von Treu und Glauben, in ganz besonders hohem Maße beherrscht, und wer jahrelang schweigt und damit den Gegner zu der Ueberzeugung bringt, daß er nichts an der Vergütung auszufragen habe, der darf sein Verhalten nicht nachträglich ändern, ohne daß ihm der Vorwurf der allgemeinen Arglist gemacht werden müßte.

Das LAG. hat erneut geprüft, ob diese Grundsätze auch mit den Anschauungen übereinstimmen, wie sie sich aus den Rechtsanschauungen im nationalsozialistischen Staate ergeben. Untertariff. Bezahlung bedeutet in der Regel eine Schädigung der großen Masse der ArbeitN. und der tariftreuen ArbeitG., also Schädigung der Allgemeinheit, die nach Möglichkeit zu verhindern ist (vgl. hierzu Ripperdey bei Bensch., jetzt ArbN.-Samml. Bd. 19 S. 179 LAG.). Hierzu ist — auf den vorliegenden Fall bezogen — zu sagen, daß eine solche Schädigung hier nicht beabsichtigt gewesen sein kann, denn der Kl. hat selbst zugegeben, daß er als Aufseher im Schichtlohn sogar besser bezahlt war, solange er Ueberschichten machen konnte, wie ein Angestellter.

Weiter gab Veranlassung zu der erneuten Nachprüfung, ob der Verwirkungsgedanke sich noch mit den neuen Bestrebungen der Rechtspflege vereinbaren lasse, vgl. das Urtr. des RG. v. 17. 4. 34 (Deutsche Justiz S. 680). Dort wird zwar zugegeben, daß die Verwirkung auf dem Gebiete des Aufwertungs- und Arbeitsrechts anzuerkennen sei, es wird aber weiter gesagt, daß der Gedanke doch geeignet sei, Unsicherheit in die Rechtsbeziehungen der Volksgenossen hineinzutragen, und daß deshalb einer Verallgemeinerung entgegenzutreten sei. Der Gedanke verdiene „keine Erhaltung, zum mindesten keine Ausgestaltung“. Das LAG. ist der Ansicht, daß im Arbeitsrecht gerade die Rücksicht auf die Gemeinschaft, auf die anderen ArbeitN. gleicher Art, zur Beibehaltung des Verwirkungsbegriffs führen muß. Lehnt man die Verwir-

¹⁾ Vgl. ArbN.-Samml. Bd. 15 LAG. S. 41.

kung ganz ab, dann hätten diejenigen den Vorteil, welche sich den Anschein geben, als seien sie zufrieden. Sie drängen diejenigen Volksgenossen hinaus oder verhindern ihre Einstellung, welche alsbald den höheren Tariflohn fordern, und könnten trotzdem kurz vor Ablauf der Verjährung Auszahlung der Differenz verlangen, gleichsam wie ein Sparguthaben (vgl. Hueck-Ripperdey, Lehrbuch 1930 Bd. 2 S. 231). Ihre Arglist richtet sich also nicht nur gegen den ArbeitG., der ja schließlich selbst beurteilen kann — wenigstens meistens —, ob er den Tarif einhält oder nicht, sondern auch gegen die Mitarbeiter, welche ehrlich genug waren, die untertariff. Bezahlung alsbald abzulehnen. Das LAG. meint also, daß der Gedanke des Verwirkens von Ansprüchen auch im modernen Arbeitsrecht nicht entbehrt werden kann.

Anmerkung. Das vorstehende Urtr. verdient besondere Beachtung. Es kann kein Zweifel darüber bestehen, daß die Rechtspr. bei der Zulassung des Verzichts und der Verwirkung auf tarifl. Ansprüche in den letzten Jahren sehr weit gegangen ist. Gegen die Zulässigkeit des Verzichts bestehen m. E. heute mehr denn je Bedenken. Dagegen erscheint mir die Auffassung des LAG. Gleiwitz, daß der Verwirkungsgedanke grundsätzlich auch im modernen Arbeitsrecht verwendet werden darf, richtig zu sein. Die Verwirkung beruht nicht auf Rechtsgeschäft der Beteiligten, sondern auf Gesetz. Jeder Anspruch, auch der zwingend zugeordnete, untersteht dem Gebot des § 242 BGB. und wird dadurch modifiziert, so daß dogmatische Bedenken insoweit nicht bestehen. (Vgl. Hueck-Ripperdey, Lehrb. 3./5. Aufl. Bd. II S. 285 ff.). Aber wenn man auch die Verwirkung grundsätzlich zuläßt, so kann ihre Verwendungs doch nur eine beschränkte sein und zwar nur dann, wenn ein sichhaltiger Verwirkungstatbestand vorliegt. Es ist bezeichnend, daß die Rechtspr. auf anderen Gebieten mit der Verallgemeinerung der Verwirkungsgedanke sehr vorsichtig verfährt. Eine einschränkende und sorgfältige Anwendung der Verwirkung muß auch im neuzeitlichen Arbeitsrecht gefordert werden.

Nr. 12 (LAG)

1. Für Klagen gegen das beschlagnahmte Vermögen der früheren Gewerkschaften ist „der Pfleger des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens, Staatsrat Dr. Bey“ passiv legitimiert.
2. Zur rechtl. Bedeutung der Beschlagnahmeanordnung betr. das Gewerkschaftsvermögen.
3. Die jüdischen Angestellten der früheren Gewerkschaften haben für die Zeit der ihnen nach dem RündSchG. zustehenden Fristen

Anspruch auf Lohnzahlung, da eine fristlose Entlassung wegen ihrer jüdischen Abstammung nicht gerechtfertigt ist.

4. Die Ansprüche können aber z. B. nicht im Wege der Leistungs-, wohl aber im Wege der Feststellungsklage geltend gemacht werden.

Landesarbeitsgericht Berlin, 4. Kammer.
Urteil vom 31. Mai 1934. — 104 S. 474/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Berlin.

Die vier Kl. sind langjährige Angestellte, und zwar die Kl. in M. seit dem 22. 5. 11, die Kl. S. seit dem 1. 9. 20, der Kl. M. seit dem 2. 1. 07, die Kl. N. seit dem 3. 9. 19, des aufgelösten Bundes der technischen Angestellten und Beamten, einer sog. freien Gewerkschaft, bzw. seiner Rechtsvorgänger gewesen. Sie haben während des letzten Teils ihrer aktiven Dienstzeit bei der Gewerkschaft im Monat April 1933 ein Monatsgehalt von 258,20 RM. bzw. 223,25 RM., 302,— RM. und 243,25 RM. bezogen. Die vier Kl. sind Juden. Am 2. 5. 33, dem Tage der Besetzung der freien Gewerkschaften durch die NSD., wurden die vier Kl. mit sofortiger Wirkung mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zur jüdischen Nation beurlaubt, und am 6. 5. 33 sind sie von dem Beauftragten der NSD. unter Innehaltung der ihnen nach dem Kündigungsg. zustehenden Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Kalendervierteljahres- schluß, also zum 31. 12. 33, gekündigt worden. Die Kl. sind nicht wieder beschäftigt worden. Das Gehalt ist den Kl. bis zum 31. 8. 33 ausgezahlt worden. An diesem Tage wurde ihre fristlose Entlassung ausgesprochen.

Der Generalstaatsanwalt des Landgerichts I Berlin hat im Anschluß an seine Beschlagnahmeanordnung v. 9. 5. 33, die in dem Ermittlungsverfahren gegen Leipart und Genossen betr. Korruption bei den freien Gewerkschaften unter Bezugnahme auf den § 1 der W. des Reichspräsidenten zum Schutze von Volk und Staat v. 28. 2. 33 über das Vermögen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, der sozialdemokratischen Zeitungen und des Reichsbanners Schwarz-Rot-Gold ergangen war, durch eine weitere Anordnung vom 12. 5. 33 in dem gleichen Ermittlungsverfahren auch das Vermögen der freien Gewerkschaften und aller ihrer Nebenorganisationen, darunter auch das des Bundes der technischen Angestellten und Beamten, beschlagnahmt. Zum verfügungsberechtigten Pfleger des beschlagnahmten Vermögens ist in der Anordnung der Führer der Deutschen Arbeitsfront, Dr. Ley, bestimmt worden. Die Beschlagnahmeordnung besagt dann weiter: „Die getroffenen Maßnahmen erscheinen geboten, um eine geordnete Verwendung des deutschen Arbeitervermögens zu gewährleisten.“ Eine spätere Erläuterung des Generalstaatsanwalts zu den Beschlagnahmeanordnungen vom 9. u. 12. 5. 33 teilte zur „Behebung von Zweifeln und Mißverständnissen“ mit, daß die beschlagnahmten Vermögenswerte „von dem Führer der Deutschen Arbeitsfront, Präsidenten des Preussischen Staatsrats Dr. Ley als Pfleger verwaltet“ würden. Nachdem die Gesetzgebung der

nationalen Revolution über die Einziehung staatsfeindlichen Vermögens erlassen war, hob der Generalstaatsanwalt unter dem 3. 8. 33 die Anordnung bezüglich des NSD.-Vermögens auf, bestimmte aber, daß die Beschlagnahme der Gewerkschaftsvermögen „vorläufig aufrechterhalten“ bleibe.

In Vorprozessen haben die Kl. auf Zahlung ihrer Gehälter für den Monat Sept. 33 geklagt. Ihren Anträgen ist entsprochen worden. Die Urte. des ArbGer. sind rechtskräftig geworden.

Die Kl. haben nunmehr in vier getrennt im ersten Rechtszuge anhängig gemachten Prozessen, die sich gegen den Bund der technischen Angestellten und Beamten, vertreten durch seinen Pfleger, Staatsrat Dr. Ley, richteten, die Zahlung ihrer Gehälter für die Monate Okt.-Dez. 33 begehrt.

Der Befl. hat eingewandt, eine Weiterbeschäftigung jüdischer Angestellter innerhalb der Arbeitsfront sei nicht möglich; bei dem Bund sei die Weiterbeschäftigung deshalb nicht möglich, weil er aufgelöst sei. Daher sei die fristlose Entlassung der Kl. berechtigt. Abgesehen davon fehle es an einem Rechtsschutzinteresse, weil das Vermögen beschlagnahmt und daher auch eine Vollstreckung nicht möglich sei.

Das ArbGer. hat nach den Klageanträgen erkannt.

In der BerInst. hat der Befl. zunächst selbst das Rubrum dahin geändert, daß er sich als Befl., wie folgt, angegeben hat: Pfleger des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens, Staatsrat Dr. Ley. Er führt dann weiter aus, Revolutionen würden nicht mit dem Gesetzbuch in der Hand durchgeführt. Die Tatsache der nationalen Revolution stelle allein einen Grund zur fristlosen Entlassung der Kl. dar. Die Beschlagnahmeanordnung, in der übrigens die Bezugnahme auf die Strafsache gegen Leipart und Genossen eine reine Formsache ohne sachliche Bedeutung gewesen sei, stelle weiter ein absolutes Veräußerungsverbot dar und mache jeden Eingriff in das der Beschlagnahme unterliegende Vermögen gegen den freien Willen des Pflegers unmöglich. Die endgültige Verwendung des Vermögens werde gesetzl. geregelt werden. Hiermit entfalle jedes Rechtsschutzinteresse. Im übrigen sei aber auch eine Klage gegen Dr. Ley deswegen nicht zulässig, weil dieser nicht Vermögens-träger des Vermögens der früheren freien Gewerkschaften sei.

In der BerInst. sind die vier Prozesse verbunden worden. Das LAG hat auf Feststellung, daß die Ansprüche bestehen, erkannt.

Aus den Gründen:

Die Aenderung des Rubrums, wie sie der Befl. in der Berufungs begründung vorgenommen hat, und die sich die Kl. zu eigen gemacht haben, stellt keine Klageänderung, auch keine Einführung einer neuen Person in den Rechtsstreit dar, sondern ist lediglich eine genauere Bezeichnung des gleichen Befl., der Vermögensmasse des ehemaligen Bundes der technischen Angestellten und Beamten, die jetzt der Verwaltung des Staatsrats Dr. Ley untersteht.

Die Passivlegitimation des Befl., Dr. Ley, für Ansprüche gegen die beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögen war zu bejahen.

Die ehemaligen freien Gewerkschaften sind untergegangen. Die in der Deutschen Arbeitsfront zusammengeschlossenen Verbände sind nicht ihre Rechtsnachfolger (LAG in Bensch. Samml. Band 20 Seite 102). Die früheren freien Gewerkschaften bestehen auch nicht als Vereine im Zustand einer Liquidation fort, sind also auch nicht in einem beschränkten Umfange noch im Rechtsleben. Denn ihre Liquidation ist weder eingeleitet, noch beabsichtigt. Die Beschlagnahmeanordnung dient vielmehr dazu, die geordnete Verwendung des deutschen Arbeitervermögens zu gewährleisten. Es handelt sich bei dem Vermögen der früheren freien Gewerkschaften um ein Sondervermögen ohne gegenwärtigen Rechtsträger, das der verfügungsberechtigten Pflugschaft des Staatsrats Dr. Ley untersteht. Die ständige Verwaltung dieses Vermögens macht tagtäglich Rechtshandlungen erforderlich, Einziehungen von Mieten, Zinsen, Zahlungen aus laufenden Verpflichtungen wie der von Steuern, Elektrizitäts-, Wasser-, Gasrechnungen, Reparaturarbeiten an den Grundstücken und dgl. Es kann irgendeinem Zweifel nicht unterliegen, daß Dr. Ley durch die Beschlagnahmeanordnung ermächtigt ist, diese Rechtshandlungen vorzunehmen. Daraus ergibt sich aber auch die Aktiv- und Passivlegitimation in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten für und gegen das Sondervermögen.

Die rechtliche Tragweite der Beschlagnahmeanordnung läßt sich nicht nach anderen Fällen von Beschlagnahmen im Rechtsleben beurteilen. Es muß insbesondere bei Beurteilung der Rechtswirkungen der Beschlagnahmeanordnung außer Betracht bleiben, daß sie vom Generalstaatsanwalt innerhalb des Rahmens eines Strafverfahrens erfolgt ist. Die Beschlagnahme in einem Strafverfahren ist nur erfolgt, wie der Befehl in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht im einzelnen ausgeführt hat, um eine juristische Form für eine ganz Deutschland umfassende Beschlagnahme des Gewerkschaftsvermögens zu finden. Tatsächlich handelt es sich um einen auf die Autorität der höchsten Stelle zurückzuführenden revolutionären Akt, der seine Rechtmäßigkeit — *ducis voluntas suprema lex* — des Führers Wille ist oberstes Gesetz — in sich trägt, und einer Rechtsverordnung — eben ohne Rücksicht auf die strafprozessuale Form — gleichzustellen ist, deren Auslegung nunmehr, wie die aller Rechtsnormen, Sache der Gerichte ist.

Die Beschlagnahme enthält zunächst keine Aenderung materiel-

len Rechtes. Der Bestand der Forderungen gegen die Vermögensmasse ist durch sie mangels irgendeines ersichtlichen Anhaltes nicht berührt, und wird auch mangels abweichender Bestimmung durch den Untergang des Rechtsträgers nicht berührt. Die Masse bleibt verhaftet wie der Nachlaß einer natürlichen Person. Wohl aber hat die Beschlagnahmeanordnung die mindere Bedeutung, daß die Vermögensmasse sichergestellt werden soll, daß über ihre endgültige Verwendung demnächst durch Gesetz beschlossen werden soll, wobei dann auch das Schicksal der heute noch in ihrem materiellen Bestande unberührt gebliebenen alten Forderungen gegen die Vermögensmasse der freien Gewerkschaften mitgeregelt werden kann.

Hieraus folgt einmal, daß den Kl. heute noch die gleichen materiellen Ansprüche gegen die Vermögensmasse zustehen, wie sie vor der Beschlagnahme zustanden. Vor der Beschlagnahme hatten die vier Kl. aber, da sie nur fristgemäß gekündigt waren und da die Bestimmungen des RündSchG. fraglos anzuwenden waren, Ansprüche auf Gehaltszahlung bis zum 31. 12. 33. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der späteren fristlosen Entlassung, da für diese ein Grund nicht vorlag. Es handelt sich nicht um Gehaltsansprüche gegen die Deutsche Arbeitsfront oder einen ihr angeschlossenen Verband, bei dem die Zumutbarkeit der Beschäftigung jüdischer Angestellter fraglich sein kann, es handelt sich um Ansprüche gegen die Vermögensmasse früherer freier Gewerkschaften, die ihren international-pazifistischen Tendenzen nach selbstverständlich auch jüdische Angestellte beschäftigen konnten und beschäftigt haben. Aus der Zugehörigkeit der Kl. zur jüdischen Nation kann somit der Verwalter des Vermögens einer freien Gewerkschaft keinen Grund zur fristlosen Entlassung herleiten. Uebrigens erscheint es fraglich, ob die fristlose Entlassung Ende Aug. 33 zeitablaufswegen noch ausgesprochen werden konnte. Im übrigen ist aber kein Grund zur vorzeitigen Entlassung erkennbar. Es wird den Kl. weder ein dienstlicher noch ein außerdienstlicher Vorwurf gemacht. Den Kl. stehen sonach die Forderungen, deren Höhe im übrigen unstrittig ist, an sich zu. Trotzdem entfällt der Zahlungsanspruch, weil die Zahlung aus dem beschlagnahmten Vermögen heute, solange der durch die Beschlagnahmeanordnung herbeigeführte Schwebezustand besteht, im Prozeßwege nicht erzwungen werden kann, weil die Entscheidung über die spätere Verwendung des beschlagnahmten Vermögens der Gesetzgebung vor-

behalten bleibt und weil einstweilen Zahlungen nur innerhalb des pflichtgemäßen Ermessens des Pflegers erfolgen können.

Wohl aber ist der Feststellungsanspruch begründet. In dem Feststellungsanspruch kann zunächst keine Klageänderung gegenüber dem Leistungsanspruch erblickt werden (zu vgl. Baumbach, ZPD. Anm. 4 zu § 268). Es besteht auch das Interesse an als baldiger Feststellung. Dieses Interesse folgt nicht nur daraus, daß Beweismittel ganz verloren gehen können oder doch in ihrem Wert erheblich verlieren können, z. B. durch Trübung des Gedächtnisses über länger zurückliegende Tatsachen bei Zeugen, daß u. U. ein Anspruch oder ein Teil desselben der Verjährung unterliegen kann. Dieses Feststellungsinteresse ergibt sich auch daraus, daß für die Kl. auch für den Fall, daß die spätere Erfüllung ihrer Ansprüche bei der gesetzl. Regelung der Verwertung der beschlagnahmten Vermögensmassen endgültig in das Ermessen des Pflegers gestellt werden sollte, die durch gerichtliche Entscheidung festgestellte ursprüngliche materielle Begründetheit ihrer Ansprüche sehr wohl von Wert sein kann. Hiernach ist die Feststellungsklage formell zulässig. Daß die Ansprüche der Kl. materiell begründet sind, ist bereits oben dargelegt.

Demnach war unter Abweisung des weitergehenden Zahlungsanspruchs nach dem Eventualfeststellungsantrage der Kl. zu erkennen.

Die Rev. ist zugelassen, weil der Rechtsstreit in mehrfacher Hinsicht von grundsätzlicher Bedeutung ist, einmal wegen der Rechtsstellung des bekl. Pflegers, dann wegen der Bedeutung der Beschlagnahmearordnung überhaupt.

Anmerkung: Das Ur. ist von großer Bedeutung. In der Entsch. Bd. 20 RAG. S. 102 hat das RAG. mit ausführlicher Begründung eine Haftung der Verbände der Arbeitsfront für die Verbindlichkeiten der früheren Gewerkschaften mit Recht abgelehnt. Im Anschluß daran ergibt sich ohne weiteres die Frage, ob das beschlagnahmte Vermögen der Gewerkschaften noch für die Lohnansprüche ihrer Angestellten, soweit sie begründet sind, haftbar gemacht werden kann. Das RAG. läßt eine Feststellungsklage zu, es hat mit Recht die Revision zugelassen, so daß das RAG. bald Gelegenheit zur Stellungnahme haben wird.

Ripperden.

Nr. 13 (LAG)

Zur Frage, wann ein Agent als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist.

Vandesarbeitsgericht Jena.

Urteil vom 13. Juni 1934. — UG. 33/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Apolda.

Die Beklagte betreibt eine Wirkwarenfabrik. Durch Vertrag vom 11./13. Dezember 1933 hat sie dem Kläger die Vertretung für den Verkauf ihrer Artikel für die Bezirke Thüringen einschließlich Coburg, Hessen, Baden und Württemberg übertragen. Seine Abschlüsse bedurften der Bestätigung der Beklagten. Er war verpflichtet, Geschäftsberichte zu erstatten. Als Entgelt erhielt er eine monatliche auf die Provision zu verrechnende Garantiesumme von 250 RM., eine Provision von 8% und die Erstattung der Telephon-, Telegramm- und Portospesen. Eigene Geschäftsräume und eigenes Personal hatte der Kläger nicht.

Seine auf Zahlung von monatlich 250 RM. gerichtete Klage wurde vom ArbGer. wegen Unzuständigkeit abgewiesen. Das ArbGer. hat ausgeführt: Der Kläger sei nicht Handlungsagent, sondern selbständiger Kaufmann gewesen. Das ergebe sich daraus, daß die ihm monatlich garantierte Summe bereits die Höchstätze des Tarifgehaltes eines Angestellten der unteren Tarifklassen überschritten habe. Ferner sei für den Kläger weder Lohnsteuer gezahlt worden, noch habe die Beklagte Angestelltenversicherungsmarken für ihn geklebt und die Beiträge für die Sozialversicherungen entrichtet. Als selbständiger Kaufmann sei der Kläger aber nicht arbeitnehmerähnliche Person.

Die Berufung des Klägers hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Nach § 5 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen Arbeitern und Angestellten sonstige nicht mit gewerblicher Heimarbeit beschäftigte Personen gleich, die, ohne in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu stehen, im Auftrage und für Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind. Danach ist entscheidend für die Arbeitnehmerähnlichkeit einer Person nunmehr lediglich die wirtschaftliche Unselbständigkeit, nachdem das Reichsarbeitsgericht in einigen früheren Entscheidungen nach der alten Fassung des Arbeitsgerichtsgesetzes auch noch das Erfordernis der

persönlichen Abhängigkeit aufgestellt hatte. Dagegen kommt es nicht darauf an, in welcher Form die Tätigkeit ausgeübt wird, ob der Beschäftigte also mit eigenem Betrieb arbeitet oder ohne eigene Räume und eigenes Personal tätig wird. Denn nach überwiegender Meinung in Rechtswissenschaft und Rechtsprechung kann auch die Tätigkeit eines selbständigen Kaufmanns in wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübt werden (Nachweise bei Hueck, Lehrb. 1./2. Aufl. Bd. II S. 624). Das hat das Arbeitsgericht verkannt. Auf seine Feststellung, daß der Kläger selbständiger Kaufmann gewesen sei, kam es nicht an. Auf Grund des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages war vielmehr zu prüfen, ob der Kläger als Handelsagent tätig war. Das ergibt sich aus § 84 HGB. Nach dieser Bestimmung ist Handelsagent, wer, ohne als Handlungsgehilfe angestellt zu sein, ständig damit betraut ist, für einen anderen abzuschließen. Das war aber nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Vertrages die Obliegenheit des Klägers. Nur bemerkt das Reichsarbeitsgericht (Urteil vom 18. Febr. 1933 JW. 1852², Bensch. Samml. Bd. 17 S. 420): Das der selbständigen Handlungsagenten vom Handlungsgehilfen unterscheidende Merkmal liegt vor allem darin, daß der Agent einen eigenen Betrieb auf eigene Rechnung, also mit gewissem eigenem Unternehmerrisiko führt, während der Handlungsgehilfe unselbständiges Glied im Geschäftsorganismus des Prinzipals ist. Unter Anwendung dieser Grundsätze ist zu entscheiden, daß der Kläger Handlungsagent war, vorausgesetzt, daß man an den „eigenen Betrieb“ nicht zu strenge Anforderungen stellt. Denn die Tätigkeit des Klägers war, wie ja auch das Arbeitsgericht richtig ausführt, in erheblichem Umfang unabhängig vom Betrieb des Beklagten; keinesfalls war er in dessen Geschäftsorganismus eingegliedert.

Steht sonach fest, daß der Kläger Handlungsagent war, so ist weiterhin festzustellen, daß er als solcher wirtschaftlich vom Beklagten abhängig, also unselbständig und damit arbeitnehmerähnliche Person gewesen ist. Auch insoweit lassen sich die Grundsätze anwenden, die das Reichsarbeitsgericht in seinem bereits angezogenen Urteil vom 18. Februar 1934 zum Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person aufgestellt hat. Es bemerkt dort: „Wenn als Unterscheidungsmerkmal des Handlungsagenten aufgestellt wird, daß er — anders als der Handlungsgehilfe — seine persönliche Selbständigkeit im großen und ganzen behält, so ergibt sich schon daraus, daß es eine ganz andere Art von Selbständigkeit sein muß,

deren Mangel einen Handlungsagenten unbeschadet seiner rechtlichen Stellung als eines selbständigen Kaufmanns zur arbeitnehmerähnlichen Person macht.“ Diese „andere Art von Selbständigkeit“ hat das Arbeitsgericht verkannt. So gelangt es dazu, den Begriff des selbständigen Kaufmanns zu dem des Handlungsagenten in Gegensatz zu bringen, obwohl sich diese Begriffe keinesfalls ausschließen (f. u. a. Bensch. Samml. Bd. 3 S. 207; Bd. 5 S. 364; Bd. 8 S. 19; Bd. 9 S. 383; Bd. 10 S. 579, 594; Bd. 17 S. 420 ff.). Ebenso gehen seine Ausführungen über die Voraussetzungen wirtschaftlicher Abhängigkeit fehl. So kann die Höhe des gewährten Gehalts nicht ausschlaggebend sein. Hat doch das Reichsarbeitsgericht durch Urteil vom 14. Februar 1934 dem Organisationsleiter eines Zweckverbandes arbeitnehmerähnliche Eigenschaften zuerkannt, obwohl dieser eine monatliche Mindestvergütung von 1000 RM. bezog. (JW. 1934, 1066¹). Vielmehr kommt es darauf an, ob die Einnahmen des Beschäftigten durch sein Verhältnis zum Auftraggeber bedingt sind und mit diesem stehen und fallen. Diese Voraussetzung war beim Kläger gegeben. Er bezog eine auf die Provision zu verrechnende Garantiesumme zur Sicherstellung seines Lebensunterhalts und außerdem Ersatz seiner Spesen. Dadurch war er vom Betrieb des Beklagten abhängig. Eigenes Betriebskapital besaß er nicht, ebensowenig eigene Betriebsräume und Personal. Wäre der Kläger wirtschaftlich selbständig gewesen, so hätte er zumindest die Spesen selbst getragen und eine höhere Provision bezogen, die sein Einkommen weniger auf die Garantiezahlung des Beklagten als auf seine eigene Leistung abgestellt hätte. Auch wenn für den Kläger keine Angestelltenversicherungsmarken geklebt, die Beiträge für die Sozialversicherungen nicht gezahlt worden sind und keine Lohnsteuer entrichtet worden ist, so vermag das einen Anhalt für die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Klägers unter den vorliegenden Umständen nicht zu geben.

Die Auffassung, daß der Kläger arbeitnehmerähnliche Person i. S. des § 5 LAG war, wird dadurch unterstützt, daß der Kläger auch persönlich in gewissem Umfange von der Beklagten abhängig war. Er hatte sich nicht nur einem Wettbewerbsverbot unterworfen, sondern mußte auch regelmäßig Geschäftsberichte erstatten.

¹) Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 S. 183.

Ist das auch nicht entscheidend, so kann es doch als weiterer Anhaltspunkt für die Arbeitnehmerähnlichkeit herangezogen werden.

Nach ständiger Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (s. u. a. Bensch. Samml. Bd. 3 S. 207) sprechen die Rücksichten, die für die Ausgestaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit maßgebend gewesen sind, für eine weitherzige Auslegung des Begriffs der „arbeitnehmerähnlichen Person“ im Sinne des § 5 ArbG., um einem möglichst großen Personenkreis die Vorteile einer billigen, einfachen und beschleunigten Rechtsprechung teilhaftig werden zu lassen.

Das Arbeitsgericht hat somit zu Unrecht seine Zuständigkeit verneint.

Anmerkung. Die Entscheidung verdient Zustimmung. Es kann heute nach der neuen Fassung des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 10. April 1934 keinem Zweifel mehr unterliegen, daß das wesentliche Merkmal der arbeitnehmerähnlichen Person die wirtschaftliche Unselbstständigkeit ist. Das entspricht der Auffassung, die hier auch für das bisherige Recht immer schon vertreten worden ist (vgl. etwa die Anmerkung Bensch. Samml. Bd. 17 RAG. S. 424 sowie die Anmerkungen zu den dort weiter zitierten Urteilen, auch Hueck-Ripperden 3.—5. Aufl. Bd. II S. 707). Insofern schließt sich die vorstehende Entscheidung durchaus an die herrschende Lehre an; da aber die wirtschaftliche Unselbstständigkeit naturgemäß nur einen relativen Maßstab bedeutet, so bleibt die Würdigung der Umstände des einzelnen Falles von Interesse. Auch in dieser Richtung scheint mir das vorstehende Urteil das Richtige zu treffen.

Die abweichende Entscheidung des ArbG. ist vielleicht dadurch hervorgerufen worden, daß es zwischen Agenten und selbständigen Kaufleuten unterscheiden und beide in einen Gegensatz stellen will. Das ist nicht zutreffend. Gewiß ist es richtig, daß im vorliegenden Fall der Kläger ein persönlich selbständiger Kaufmann war. Das schließt aber nicht aus, daß er Agent und arbeitnehmerähnliche Person war, sondern ist im Gegenteil die Voraussetzung dafür. Denn wenn der Kläger sich in einer persönlich abhängigen Stellung befunden hätte, so wäre er echter Arbeitnehmer gewesen und nicht nur arbeitnehmerähnlich, er wäre Handlungsgehilfe gewesen und nicht Handlungsagent. Der Agent ist stets, wie § 1 Abs. 2 Ziff. 7 HGB. zeigt, selbständiger Kaufmann, und zwar *Mußkaufmann*. Es fragt sich aber, ob er trotz dieser persönlichen Selbstständigkeit wirtschaftlich unselbständig ist. Trifft das zu, so untersteht er zwar materiellrechtlich als Kaufmann dem Handelsrecht, prozessrechtlich aber als arbeitnehmerähnliche Person dem ArbG.; trifft es nicht zu, so sind die ordentlichen Gerichte zuständig. Hueck.

Nr. 14 (RAG)

I. Gegenüber Notstandsarbeitern ist die Kündigung nach dem Tarifvertrag zulässig; eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Notstandsarbeiter 3 Monate lang zu beschäftigen, besteht im allgemeinen nicht.

II. Verächtigung einer Arbeitsbescheinigung gemäß § 170 Abs. II BWVG.

Landesarbeitsgericht München.

Urteil v. 24. April 1934. — Ver. Reg. 15/34. —

Die 3 Kläger wurden der Beklagten, welche Kanalisationsarbeiten für eine Gemeinde ausführte, vom Arbeitsamt als Notstandsarbeiter zugewiesen; sie hatten die Pumpenanlage als Maschinisten zu bedienen. Nach einigen Wochen wurden sie von der Beklagten zum Schlusse eines Arbeitstages als „ungeeignet zum Baubetrieb“ entlassen; dieser Grund wurde auch in der für das Arbeitsamt gem. § 170 Abs. II BWVG. ausgestellten Arbeitsbescheinigung aufgeführt; § 8 des allgemein verbindlichen Landestarifvertrages bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Kündigungsfrist zum Schlusse eines Arbeitstages gelöst werden kann.

Die Kläger beanspruchten mit der zum Arbeitsgericht erhobenen Klage den restlichen Tariflohn für die Zeit von ihrer Entlassung bis zum Ablauf von 3 Monaten seit ihrer Einstellung. Die Klage wurde abgewiesen. Mit der Berufung begehrten die Kläger die Feststellung, daß die Bemerkung in der Arbeitsbescheinigung „für den Baubetrieb ungeeignet“ unzulässig, aber auch unbegründet sei und daß die Beklagte verpflichtet sei, den Klägern den durch die fristlose Entlassung und durch die unzulässige und unrichtige Angabe des Entlassungsgrundes in der Arbeitsbescheinigung entstandenen und noch entstehenden Schaden zu ersetzen.

Die Berufung wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Auf den Arbeitsvertrag der Notstandsarbeiter finden die allgemeinen Bestimmungen, insbesondere auch die eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages, Anwendung (RAG. 13, 88; Arb. Recht 1930 Sp. 85). Die Eigenschaft der Notstandsarbeit bedingt

nicht eine über die Bestimmungen eines Tarifvertrages hinausgehende Beschränkung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Kündigung. Der Notstandsarbeiter hat nicht ein Recht auf Beschäftigung während 3 Monaten, vielmehr muß sein Arbeitsverhältnis jederzeit lösbar sein; die dreimonatige Beschäftigungsdauer, wie sie in § 12 der bindenden Richtlinien der Reichsanstalt vom 28. 3. 1928 bestimmt ist, ist ausdrücklich als unregelmäßige Höchstdauer, nicht als Mindestdauer der Beschäftigung bestimmt (siehe Erlaß des Präsidenten der Reichsanstalt vom 21. 9. 1929 — *RABl.* I 242). Es ist also nicht richtig, daß die Kläger ohne weiteres als Notstandsarbeiter Anspruch darauf hatten, mindestens 3 Monate beschäftigt zu werden. Ueber die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Notstandsarbeiten liegen gesetzliche oder tarifliche Vorschriften nicht vor; es könnte im einzelnen Falle nur unter besonderen Umständen eine stillschweigende Vereinbarung angenommen werden des Inhalts, daß der eingestellte Notstandsarbeiter auf eine bestimmte Zeitdauer eingestellt werde; solche besonderen Umstände sind aber im vorliegenden Falle nicht ersichtlich. Es kann auch nicht zugegeben werden, daß die Bestimmung des § 8 des Tarifvertrages allgemein oder bei Notstandsarbeitern als sittenwidrig anzusehen sei; es ist nicht einzusehen, warum die Kündigungsbestimmung, welche seit vielen Jahren im Baugewerbe üblich ist, gegenüber Notstandsarbeitern als Verstoß gegen die guten Sitten zu erachten sein soll, nachdem für sie gem. § 139 Abs. 4 Schlusssatz *ABWB.* die Bestimmungen des freien Arbeitsvertrages, also des Tarifvertrages oder des Einzelarbeitsvertrages, gelten.

Im vorliegenden Falle ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch sachlich begründet; denn die Kläger haben sich für ungeeignet zur Bedienung der Pumpanlage erwiesen. Der Beklagten muß als Führerin des Betriebes das Recht eingeräumt werden, Notstandsarbeiter, die sich als ungeeignet für die aufgetragenen Arbeiten erweisen, wieder auszustellen, mindestens unter Beachtung der tarifmäßigen Kündigung. Den Arbeitsämtern ist bei der Zuweisung von Notstandsarbeitern die Beachtung des § 58 *ABWB.* zur Pflicht gemacht (siehe Ziffer 3 b des oben erwähnten Erlasses des Präsidenten der Reichsanstalt vom 21. 9. 29); die Arbeitsämter haben also dafür zu sorgen, daß möglichst geeignete Arbeitskräfte als Notstandsarbeiter zugewiesen werden; wenn sich nachträglich die Ungeeignetheit solcher zugewiesener Arbeiter her-

ausstellt, muß der Arbeitgeber befugt sein, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Die Beklagte war auch berechtigt, dem Arbeitsamt gegenüber bei Erteilung der Bescheinigung gem. § 170 Abs. II *ABWB.* den wahren Lösungsgrund, nämlich die Ungeeignetheit der Kläger zum Baubetrieb, richtiger: zur Bedienung der Pumpenanlage, anzugeben; es ist nicht einzusehen, warum die Erteilung dieser Bescheinigung unzulässig sein soll; der angegebene Lösungsgrund entsprach den Tatsachen, welche durch die Beweisaufnahme festgestellt worden sind. Die Kläger sind daher nicht berechtigt, eine Berichtigung der Arbeitsbescheinigung zu verlangen. Der in der Bescheinigung angegebene Lösungsgrund hatte auch nicht die Verfassung der Arbeitslosenunterstützung zur Folge; § 93 *ABWB.* wurde auf die Kläger vom Arbeitsamt nicht zur Anwendung gebracht; es liegt daher nicht einmal ein unmittelbares wirtschaftliches Interesse der Kläger an einer Berichtigung der Bescheinigung vor. Es ist auch nicht anzunehmen, daß der Inhalt der Arbeitsbescheinigung für die Kläger künftig Nachteile hinsichtlich der Erlangung einer für sie geeigneten Arbeitsstelle zur Folge haben wird. Danach muß auch verneint werden, daß die Ausstellung der Bescheinigung die Beklagte zum Schadensersatz verpflichtet.

Die in der Berufungsinstanz erhobenen Ansprüche sind sonach unbegründet, abgesehen davon, daß hinsichtlich der Arbeitsbescheinigung nicht eine Feststellung ihrer Unzulässigkeit und Unbegründetheit, sondern mit der Leistungsklage eine Berichtigung hätte verlangt werden müssen.

Nr. 15 (LAG)

1. Begriff der Voraussetzungen für die Übernahme von Angestellten in die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 225 *ABWB.*).
2. Begriff des wichtigen Kündigungsgrundes.

Landesarbeitsgericht Schneidemühl.

Urteil vom 27. April 1933. — 4. S. 13/33. *AC.* 298/32. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Schlochau.

Der Kläger ist der Meinung, daß die Frage, ob er Dauerangestellter im Sinne des Abs. 5 des § 225 *ABWB.* sei, nicht mehr in

Zweifel gezogen werden könne. Durch Schreiben des Präsidenten der Reichsanstalt vom 25. 9. 1928 sei seine Uebernahme zum 1. 10. 1928 erfolgt. Das Schreiben lautet:

„übernehme ich Sie Ihrem Antrage entsprechend auf Grund des § 225 AWWG. mit dem 1. 10. 1928 in die Reichsanstalt“.

Wenn es fortjähre:

„Die Uebernahme erfolgt unter dem Vorbehalt daß die gesetzlichen Voraussetzungen erfolgt sind“,

so könne darin nichts anderes gemeint sein, als daß die Einberufung bis zur Feststellung dieser Voraussetzungen widerrufen bzw. probeweise erfolge. Gemäß § 225 Abs. 4 AWWG. habe die Beklagte diese Feststellung bis zum Ablauf eines Jahres nach der Eingliederung des Klägers in ihren Betrieb prüfen und gegebenenfalls ihn wieder seiner früheren Behörde zur Verfügung stellen müssen. Habe sie das bis zum Ablauf der Frist nicht getan, so habe sie ihn zu behalten. Eine Zurücknahme der Uebernahme nach Ablauf von etwa 4 Jahren sei ausgeschlossen.

Ueber die Frage, ob der Kläger bei dem Arbeitsamt in Schlochau unter Berücksichtigung seines Alters seit 1930 insbesondere auch noch 1932 und in letzter Zeit ein volles Arbeitspensum als Dauerangestellter ausgefüllt hat, oder ob er gemäß der Behauptung der Beklagten besonders im Dezember 1932 täglich durchschnittlich nur drei Anträge bearbeitet und somit als Arbeitskraft völlig ausfiel, hat das Gericht Beweis erhoben. Da vom Kläger die Behauptung aufgestellt wurde, für seine Maßregelung seien politische Gründe maßgebend gewesen, und ein geeigneter Sachverständiger, dessen Person nicht durch die Parteivertreter bemängelt wurde, nicht zu finden war, hat sich das Gericht entschlossen — besonders mit Rücksicht auf die herrschenden politischen Verhältnisse — in voller Besetzung an Ort und Stelle im Arbeitsamt in Schlochau die erforderlichen Feststellungen zu treffen. Die Parteivertreter hatten vor Abhaltung des Augenscheins einnahmetermins sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt, daß für den Fall einer sich herausstellenden Notwendigkeit an Ort und Stelle auch noch Zeugen vernommen werden könnten. Da sich die Notwendigkeit bei der Augenscheinseinnahme ergab, sind die Zeugen L. und W. gehört worden.

Wegen der übrigen Ausführungen der Parteien wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen. Vorgelegen haben die Akten des Kreis Ausschusses Schlochau betreffend die Personalien des

Klägers, die Personalakten des Arbeitsamts Schlochau betreffend den Kläger, die Handakten des Klägers, der Tarifvertrag für die Angestellten der Beklagten, die Dienstordnung für die Angestellten der Beklagten in der Fassung vom 24. 3. 1932 und die vom Vorsitzenden des Arbeitsamts in Schlochau über den Kläger erstatteten Berichte (6 Blätter, Anlagen zu Blatt 86 der Akten).

Aus den Gründen:

Nach dem Kommentar zum Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. 7. 1927 von Stryum und Weigert sind die Voraussetzungen für die Uebernahme von Angestellten in die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (vgl. dort, Seite 458) folgende: Die Reichsanstalt ist im freien Entschließen nach verschiedener Richtung hin gebunden. Sie ist zur sofortigen endgültigen Uebernahme am Tage der Eingliederung verpflichtet, sofern der Antragsteller:

- a) die Eigenschaft eines Dauerangestellten hat,
- b) bei Inkrafttreten des Gesetzes in einem Arbeitsnachweisamt beschäftigt war,
- c) seit dem 1. Oktober 1922 ständig (d. h. ohne Unterbrechung) in einem Arbeitsnachweisamt beschäftigt ist,
- d) seit dem 1. Oktober 1922 ausschließlich (d. h. ohne Nebenbeschäftigung in anderen Dienstzweigen) in einem Arbeitsnachweisamt beschäftigt ist,
- e) die endgültige Uebernahme in seinem Antrage gewünscht hat.

Die Uebernahmeverpflichtung besteht nur, wenn sämtliche Voraussetzungen von a bis e gegeben sind.

Nach Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts liegen diese Voraussetzungen beim Kläger vor.

Der Kläger, der vom 5. 10. 1917 ab beim Kreise S. zunächst im Lebensmittel- und Futtermittelamt beschäftigt war, und mit dem der Vertrag vom 5. 10. 1917 (Bl. 5 der Personalakten des Kreis Ausschusses) geschlossen wurde, wurde durch Beschluß des Kreis Ausschusses vom 17. 3. 1922 (Bl. 51 der Personalakten des Arbeitsamts als Dauerangestellter anerkannt. Vom 1. 7. 1921 ab war er im Kreisarbeitsnachweise voll beschäftigt worden (Bl. 55 der Akten des Arbeitsamts S.). Wenn die Beklagte ausführt, der Kreis Ausschuss habe den Kläger nicht zum Dauerangestellten ernennen können, sondern dazu sei die Zustimmung des Kreistages erforderlich gewesen, so trifft das nicht zu. Denn die Bestellung

zum Dauerangestellten ist 1922 erfolgt. Die Bestimmungen des Pr. Bes.-Ges. vom 17. 12. 1927 können also insoweit nicht maßgebend sein. Entscheidend ist vielmehr die Bestimmung des § 134 Nr. 3 der Kreisordnung für die östlichen Provinzen. Danach ist, 1922 jedenfalls, der Kreisauschuß sogar berechtigt gewesen, die Beamten des Kreises zu ernennen. Eine Mitwirkung des Kreistages war dazu nicht erforderlich (vgl. Hue de Grais, Handbuch der Verfassung und Verwaltung 1926, Seite 167 unter Anm. 7). Konnten die Beamten vom Kreisauschuß ernannt werden, so war er erst recht berechtigt, Angestellte anzunehmen und zu Dauerangestellten zu machen. Der Kläger hat alsdann bis zum Jahre 1928 die Leitung des Kreisarbeitsnachweises S. gehabt und wurde nunmehr durch den Präsidenten der Reichsanstalt der Beklagten nach Schaffung der Arbeitsämter in den Dienst der Beklagten übernommen. Der Antrag des Klägers vom 15. 8. 1928 (Bl. 9 der Personalakten des Arbeitsamts) geht auf Uebernahme gemäß § 225 AWWG. Auf Grund des Schreibens des Präsidenten des Landesarbeitsamts Brandenburg vom 25. 9. 1928 ist die Uebernahme nach § 225 AWWG. mit dem 1. 10. 1928 in die Beklagte erfolgt. Wenn in diesem Schreiben gesagt ist: „Die Uebernahme erfolgt unter dem Vorbehalt, daß die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind“, so konnte das nach Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts nur bedeuten, daß eben die Voraussetzungen erfüllt sein sollten, die oben unter a bis e aufgeführt wurden. Unter keinen Umständen aber durfte die Beklagte vier Jahre damit warten, bis sie die Eingliederung des Klägers zu den ursprünglich von ihr diesem mitgeteilten Bedingungen zurüdnahm. Denn wenn, entgegen der Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts, überhaupt noch eine Probezeit in Frage kam, so durfte diese im Höchstfall ein Jahr dauern (vgl. § 225 Ziffer 4 AWWG. Stryp-Weigert Seite 461 unter III). Der zwischen dem Kreisauschuß und dem Kläger geschlossene Vertrag vom 5. 10. 1917 war überdies durch die Bestellung zum Dauerangestellten nach Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben. Die Kündigungsfrist von 6 Wochen, die im § 4 dieses Vertrages vorgesehen war, war mithin durch die Bestellung zum Dauerangestellten gleichfalls aufgehoben. Der Kläger durfte nunmehr nur noch gemäß der Dienstordnung für die Angestellten der Beklagten, die auf Grund des § 39 AWWG. erlassen war (vgl. Stryp-Weigert S. 159 unter II 2) nur noch aus wichtigem Grunde entlassen werden. Eine Zurücknahme der Ueber-

nahme war aber ausgeschlossen. Unklarheiten bei der Uebernahmeerklärung gehen zu Lasten der Beklagten. Was nun die dem Kläger gegenüber zum Zwecke der Herabgruppierung in eine niedrigere Gehaltsstufe mit Verfügung vom 30. 4. 1932 zum 30. 9. 1932 ausgesprochene Kündigung anbetrifft, so hat die Verhandlung im zweiten Rechtszuge und die zu dieser Frage veranstaltete Beweisaufnahme folgendes Ergebnis gehabt:

Der Leiter des Arbeitsamts in S., Zeuge R., und demgemäß der Prozeßvertreter des Beklagten, haben bei Ausübung des richterlichen Fragerechts zugeben müssen, daß der Betrieb des Kreisarbeitsnachweises S. als solcher 1928 auf das Arbeitsamt in S. übergegangen ist (einschließlich aller vorhandenen Akten und aller vorhandenen Angestellten). Hiernach kann die durch die Kündigungsverfügung gewährte Frist von 5 Monaten nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht als ausreichend angesehen werden. Der Kläger ist vielmehr danach als bereits seit 1917 angestellt anzusehen. Er hatte also eine Dienstzeit von mehr als 12 Jahren hinter sich und mußte nach § 33 Ziffer 3 Abs. 2 der Dienstordnung der Beklagten, § 2 R. Sch. mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schlusse eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die ausgesprochene Kündigung ist also nicht wirksam. Es muß mithin dahingestellt bleiben, ob die vom Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen niedergelegte Rechtsansicht betreffend den Kündigungsgrund zutrifft oder nicht. Das Landesarbeitsgericht möchte der Ansicht zuneigen, daß die Beklagte einen Kündigungsgrund in ihrem Kündigungsschreiben nicht näher zu bezeichnen brauchte. Es genügt vielmehr die Mitteilung, daß der Kläger in eine niedrigere Gehaltsgruppe herabgruppiert werden solle.

Was nur schließlich die Behauptung der Beklagten anbetrifft, der Kläger habe sein Pensum bei dem Arbeitsamt in S. gemäß der ihm gezahlten Vergütungsgruppe nicht mehr ausgefüllt, insbesondere im Dezember 1931, so hat die Beweisaufnahme insofern die an sich schon widerspruchsvollen Behauptungen der Beklagten nicht bestätigt. Im Schriftsatz vom 12. 1. 1933 (Bl. 22 r. d. U.) ist ausgeführt, der Kläger habe täglich im Durchschnitt während zweier Wochen nur drei Anträge bearbeitet. In den Berichten des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ist diese Zahl auf 8 Anträge beziffert. Die Beweisaufnahme hat durch die insoweit übereinstimmenden Aussagen der Zeugen T. und W. ergeben, daß der Kläger durchschnittlich 15 bis 18 bzw. 20 Anträge erledigt

hat. Der Zeuge W. hat insbesondere bekundet, nach seiner Ansicht könne man sagen, daß der Kläger ein volles Arbeitspensum infolge seines körperlichen Zustandes nicht habe leisten können. Gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugen T. und W. ist kein Bedenken erhoben worden. W. ist zur Zeit sogar als aus politischen Gründen beurlaubt. Der Kläger, der deutschnational eingestellt ist, wäre von W. daher höchstens ungünstig beurteilt worden, wenn wirklich seine Arbeitsleistungen so schlecht gewesen wären, wie der Vorsitzende des Arbeitsamtes, der seinerseits wohl der Zentrumsparterie angehört, dies darstellt. Die Bekundungen der Zeugen decken sich mit dem persönlichen Eindruck des Klägers auf das Gericht. Dieser, der z. B. etwas nervös ist, ist offensichtlich ein langsamer, aber sehr gewissenhafter Arbeiter. Daß er bei seinem Alter nicht ebensoviel leistet wie die übrigen Angestellten des Arbeitsamtes S., die erheblich jünger sind, ist nicht wunderbar. Der Beklagten ist daher der Beweis, daß ein wichtiger Grund zur Kündigung des Klägers zwecks Herabstufung in eine andere Vergütungsgruppe vorgelegen hat, nicht gelungen.

Nr. 16 (LAG)

Wasserwerk als unselbständiger Bestandteil des städtischen Bauamts. Kündigungswiderrufsklage in solchem Fall.

Landesarbeitsgericht Augsburg.

Urteil vom 6. Juli 1934. — L. A. Beschw. Reg. Nr. 8/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Weißenburg.

Aus den Gründen:

Das Arbeitsgericht hat das Armenrecht verweigert, weil der im städtischen Wasserwerk tätige Kläger in einem selbständigen städtischen Betrieb mit weniger als regelmäßig 10 Beschäftigten gewesen sei und sohin die Voraussetzungen des § 56 AOG nicht gegeben seien. Dies trifft nicht zu. Nach der Erklärung des Stadtrats W. v. 23. 6. 1934 ist zwar das städtische Forstamt ein eigener, mit der Wasserversorgung nicht zusammenhängender Betrieb, ebenso das Gas- und Elektrizitätswerk, das unter der Aufsicht des Stadtbaumeisters steht, aber eine vollkommen selbständige Verwaltung hat. Das Wasserwerk, in welchem nur 2 Personen in untergeordneter Stellung — ein Werkmeister und ein Helfer — tätig sind, hat aber keine selbständige Verwaltung und Lei-

tung, sondern es untersteht — wenn auch die Verrechnung getrennt erfolgt — dem städtischen Bauamt. So hat auch das Stadtbauamt dem Kläger das Dienstzeugnis vom 5. Juni 1934 ausgestellt. Es kann somit das Wasserwerk als selbständiger öffentlicher Betrieb nicht erachtet werden, die Verwaltung des Wasserwerks bildet vielmehr nur einen Teil der dem Bauamt zugewiesenen Aufgaben. Die Richtlinien des R. M. d. F. v. 14. 4. 1934 RMBl. I S. 220, Ziff. IV a u. b stellen hinsichtlich der Zugehörigkeit zur Verwaltung bzw. zu einem gesonderten öffentlichen Betrieb nur die Vermutung auf, daß Versorgungsbetriebe (Wasserwerke) als öffentliche Betriebe im Sinne des § 3 AOG in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben anzusehen sind, im übrigen kommt es aber auf die Organisation in der einzelnen Gemeinde an (Ziff. IV b Abs. 2). Nach dem oben Gesagten ist danach anzunehmen, daß das Wasserwerk in W. angesichts der kleinen Zahl der Beschäftigten — in der Regel nur 2 — und angesichts seiner Unterstellung unter die Bauverwaltung keinen eigenen öffentlichen Betrieb bildet, sondern als zur Bauverwaltung im Sinne der Ziffer IV a gehörig zu erachten ist und mit der Bauverwaltung, d. i. dem städtischen Bauamt, eine gemeinsame einheitliche öffentliche Verwaltung bildet. Daß die Verrechnung gesondert unter dem Titel „Wasserwerk“ erfolgt, ist ohne rechtliche Bedeutung.

Nach § 22 AOG in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben finden die Vorschriften des § 56 ff. des AOG auf Arbeiter und Angestellte in öffentlichen Verwaltungen entsprechende Anwendung und zwar ohne jede Einschränkung; insbesondere trifft § 22 nicht die Einschränkung, daß § 56 ff. a. D. nur in öffentlichen Verwaltungen, die nicht Hoheitsbefugnisse ausüben, angewendet werden könne, wie dies in § 3 a. D. hinsichtlich der Aufstellung eines Vertrauensrates bestimmt ist, sondern die Vorschriften des AOG und Kündigungsschutzes finden in allen öffentlichen Verwaltungen ohne Unterschied, ob sie Hoheitsbefugnisse ausüben oder nicht, entsprechende Anwendung (vgl. Dr. Reuß in Arbeitsrechtsartei „Öffentl. Dienst, Ordnung der Arbeit in öffentl. Betrieben und Verwaltungen“, Heft 474 v. 3. 4. 34 Ziff. VII). Das Kündigungsschutzverfahren ist also zulässig, wenn, wie § 56 AOG voraussetzt, es sich um eine öffentliche Verwaltung mit in der Regel mindestens 10 Beschäftigten handelt. Nach der Aktenlage ist als glaubhaft anzusehen, daß im Bereich der städtischen Bau-

verwaltung — ohne Gas- und Elektrizitätswerk — in der Regel mehr als 10 Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind.

Auf die Frage, ob im Bereich des städtischen Bauamts ein Vertrauensrat gebildet ist oder gemäß § 3 ArbG. in öffentlichen Verwaltungen überhaupt gebildet werden kann, kommt es nicht an; denn § 56 II ArbG. sagt ausdrücklich, daß „wenn ein Vertrauensrat errichtet ist“, seine Anrufung zu erfolgen hat. Dar- aus geht hervor, daß die Zulässigkeit der Widerrufsklage nicht davon abhängt, ob ein Vertrauensrat besteht. Gleichgültig ist auch, warum ein Vertrauensrat nicht gebildet ist, sei es daß der Betrieb weniger als 20 Beschäftigte aufweist und deshalb ein Vertrauensrat nach dem Gesetz nicht gebildet werden kann, oder ob die Bildung eines solchen gem. § 3 ArbG. in öffentlichen Ver- waltungen ausgeschlossen ist oder ob sonst aus irgend einem Grunde eben die Aufstellung des Vertrauensrates nicht zustande gekommen ist (vgl. Humfeld ArbG. § 56 A. 3 Abs. 2).

Es hat sich somit die Ansicht des Arbeitsgerichts, daß das Kün- digungsschutzverfahren schon deshalb nicht zulässig und damit die Klage aussichtslos sei, weil die Zahl der Beschäftigten im städti- schen Wasserwerk weniger als 10 beträgt, nicht als begründet her- ausgeht. Da das Arbeitsgericht die weitere Frage, ob bei for- meller Zulässigkeit der Kündigungswiderrufsklage im Sinne des § 114 ZPO. hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint, ob also insbesondere anzunehmen ist, daß die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Be- triebs bedingt ist (§ 56 ArbG.), bei der Verbescheidung des Armenrechtsgesuchs nicht geprüft hat, schien es angemessen, gem. § 575 ZPO. dem Erstgericht diese weitere Prüfung zu überlassen und es anzuweisen, durch nochmaligen Beschluß über das Armen- rechtsgesuch zu befinden. Es liegt im freien Ermessen des Arbeits- gerichts, ob und inwieweit es gem. § 118a ZPO. durch Anhören des Gegners und sonstige Erhebung sich die nötigen Unterlagen zu der Entscheidung verschafft, ob die im Schreiben des Stadtrats vom 7. Juni 1934 angegebenen Kündigungsgründe die Klage als nicht hinreichend aussichtsvoll oder mutwillig erscheinen lassen.

Nr. 1 (ArbG)

1. Wird ein Arbeitnehmer gleichzeitig als Kraftfahrer und Platz- arbeiter beschäftigt, so ist als übliche Vergütung im Sinn des § 612 BGB. die Mitte zwischen den üblichen Vergütungen für diese beiden Tätigkeiten anzusehen.
2. Beide Parteien des Arbeitsverhältnisses trifft eine Pflicht zur Klarstellung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, insbe- sondere der Höhe der Vergütung. Bei Verletzung dieser Pflicht haftet jede Partei für Verschulden. Weiderseitiges Verschulden ist nach § 254 BGB. abzuwägen.

Arbeitsgericht Pforzheim.

Urteil vom 19. April 1934. — A. S. 69/34. —

Der Kläger behauptet, er sei seit 10. Oktober 1933 von der Beklagten als Kraftfahrer eingestellt und habe dabei alle Reparaturen selbständig auszuführen. Die Beklagte habe trotz mehrmaliger Aufforderung ihre Verpflichtung zur Bezahlung von Tariflohn nicht erfüllt. Er verlangt wöchentlich 47.— RM.

Seine Klage hatte nur zum Teil Erfolg.

Aus den Gründen:

I. Der Vertreter des Klägers hat in der Verhandlung zuge- geben, daß eine für Pforzheim verbindliche, tarifmäßige Entloh- nung für die Tätigkeit des Klägers nicht festgesetzt ist. Die Be- klagte hat eine Gehaltskarte für den Kläger vorgelegt, die am Kopf folgende Erklärung enthält: „Mit der Empfangsbescheini- gung erklärt der Arbeitnehmer gleichzeitig, daß er hinsichtlich seiner Ansprüche an die Firma S. vollständig befriedigt ist und daß er bis zum abgerechneten Zeitpunkt keinerlei Forderung aus seinem Dienstverhältnis mehr geltend zu machen hat.“ Nun hat aber der Kläger, ohne daß es von der Beklagten bestritten worden wäre, erklärt, daß er diese Ausgleichsquittung mit Ausnahme des Wortes „Empfangsbescheinigung“ gleich bei der ersten Quittierung am 18. August 1932 durchgestrichen und der Beklagten erklärt habe, er bescheinige lediglich den Empfang des jeweils beigefügten Betrages, ohne eine Verzichtserklärung abzugeben. Auf der Ge- haltskarte ist tatsächlich diese Ausgleichsquittung mit Ausnahme des Wortes „Empfangsbescheinigung“ durchgestrichen und es ist von keiner Seite behauptet worden, daß wegen dieser Durch- streichung irgendwelche weiteren Verhandlungen zwischen den Par- teien geführt und eine Klarstellung der Lohnansprüche des Klä- gers herbeigeführt worden ist. Es hat daher während der ganzen

Dauer der Beschäftigung des Klägers vom 12. August 1932 bis zum 7. April 1934 ein Zustand der Ungewißheit über die Höhe der Entlohnung des Klägers bestanden, da weder der Kläger einen bestimmten Lohn geltend gemacht, noch die Beklagte trotz der Durchstreichung der Ausgleichsquittung durch den Kläger eine einwandfreie Anerkennung seiner Entlohnung herbeigeführt hat.

Nach § 612 BGB. ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen, wenn die Höhe der Vergütung nicht bestimmt ist und eine tarifräßige (tarifvertragliche) Vergütung nicht besteht. Das Gericht war daher genötigt, die übliche Vergütung für die Tätigkeit des Klägers zu ermitteln. Als einzige Grundlage hierfür stand dem Gericht die Vereinbarung vom 29. Dezember 1931 zwischen dem Gesamtverband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs und dem Verband der Pforzheimer Kohlenhändler über die Entlohnung von Kraftfahrern, Fuhrleuten und Plazarbeitern zur Verfügung mit den handschriftlich beigelegten Lohnzahlen, die nach der unbestrittenen Behauptung des Klägers laut Auskunft des Syndikus Dr. B. auch im Großhandel und Fuhrgewerbe heute noch üblich sind. Danach beträgt der Wochenlohn eines Kraftfahrers 40.85 RM. und der Wochenlohn eines verheirateten Plazarbeiters 34.70 RM. Da der Kläger zugegeben hat, sowohl als Kraftfahrer wie als Plazarbeiter beschäftigt worden zu sein, hat das Gericht als übliche und angemessene Entlohnung die Mitte zwischen diesen Beträgen, nämlich 37.77 RM., angesehen. Der Kläger hätte also für die in Frage stehende Zeit von 24 Wochen 906.48 RM. anzusprechen gehabt, erhalten hat er 640.20 RM., also zu wenig 266.28 RM.

II. Nun kann aber die länger andauernde Sinnahme einer untertariflichen oder der Übung nicht entsprechenden Entlohnung ohne ausdrückliche Geltendmachung der Mehrforderung vom Gericht nicht unbeachtet bleiben. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat sich eingehend mit dieser Frage beschäftigt und zunächst den Grundsatz aufgestellt, daß ein nachträglicher, auch stillschweigender Verzicht auf tarifliche Ansprüche rechtsgültig sei, wenn der Arbeitnehmer nicht durch wirtschaftlichen Druck, d. h. durch die Befürchtung, seine Stelle zu verlieren, an der Geltendmachung seiner Ansprüche verhindert worden ist. In neuerer Zeit ist in Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben auch die Verwirkung von Ansprüchen infolge von

Nichtgeltendmachung anerkannt worden, wenn der Zahlungsverpflichtete sich auf die Nichtgeltendmachung der Ansprüche eingerichtet hat und das Interesse des Verpflichteten, zu wissen, ob das Recht geltend gemacht wird, das Interesse des Berechtigten, mit der Geltendmachung zuzuwarten, überwiegt. Vgl. hierzu in der Kartenausfunfstei des Arbeitsrechts die Kartener Verwirkung Nr. 389 vom 6. 6. 1932 sowie Verwirkung, Einzelfragen Nr. 410 vom 11. 11. 1932 und die dort erwähnten Urteile des RAG. vom 2. Dezember 1931, RAG. 213/31, vom 23. Februar 1932, RAG. 417/31, Amtliche Sammlung Bd. 10 S. 354 ff. und vom 26. Oktober 1932, Karte Verwirkung, Einzelfragen 3 Nr. 443 vom 15. 7. 1933¹⁾. Im vorliegenden Falle kommt indessen weder der stillschweigende Verzicht noch die Verwirkung in Frage, weil der Kläger ausdrücklich zum Ausdruck gebracht hat, daß er mit der Entlohnung durch die Beklagte nicht einverstanden sei, indem er die Ausgleichsquittung durchstrichen hat. Trotzdem trifft den Kläger ein gewisses Verschulden insofern, als er sich auf einen Tarifvertrag bezogen hat, dessen Rechtswirksamkeit für die Parteien gar nicht feststand, und während der ganzen Zeit von August 1932 bis März 1934 nichts unternommen hat, um auch nur die Höhe seiner Entlohnung einwandfrei festzustellen. Andererseits liegt aber auch ein Verschulden auf seiten der Beklagten vor, deshalb, weil sie es unterlassen hat, die infolge der Durchstreichung der Ausgleichsquittung durch den Kläger offensichtlich gewordene Unklarheit über dessen Entlohnung zu beseitigen. Durch dieses beiderseitige Verschulden der Parteien ist dem Kläger ein Ausfall an Lohn, also ein Schaden entstanden, der vom Gericht auf 266.28 RM. errechnet ist. Das Arbeitsgericht Pforzheim hat schon in einem Urteil vom 24. März 1931 unter Auseinandersetzung mit der Lehre vom nachträglichen Verzicht auf tarifliche Ansprüche und vom wirtschaftlichen Druck den allgemeinen Rechtsgrundsatz aufgestellt, daß sowohl vom Standpunkt der Parteien wie auch aus öffentlichem Interesse an der ordnungsmäßigen Abführung der sozialen Versicherungsbeiträge und der Steuern eine Klarstellungspflicht der Parteien des Arbeitsverhältnisses angenommen werden muß, die der im Urteil des RAG. vom 2. Juli 1930 — 28/30 —, Amtliche Sammlung Bd. 6 S. 275 ff.²⁾ festgestellten Offenbarungss-

¹⁾ Vgl. Benzh. Samml. Bd. 12 S. 490, Bd. 15 S. 41, Bd. 17 S. 53 RAG.

²⁾ Vgl. Benzh. Samml. Bd. 9 RAG. S. 496.

pflicht gleichzustellen ist. Denjenigen Teil, der dieser Klarstellungspflicht nicht in gebührendem Umfang nachkommt, trifft ein Verschulden, für das er entsprechend dem Grundsatz vom mitwirkenden Verschulden nach § 254 BGB. in dem Umfang aufkommen muß, als er den Schaden bzw. Lohnausfall verursacht hat.

Das Arbeitsgericht Pforzheim hat diesen Grundsatz, wonach mitwirkendes Verschulden im Sinne des § 254 BGB. bei Verletzung der Klarstellungspflicht hinsichtlich der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses anzunehmen ist, in einer Reihe von späteren Entscheidungen weiter ausgebaut. Er ist auch im Schrifttum von verschiedenen Seiten einer Würdigung unterzogen worden, so z. B. in Heft 22 Jahrgang 1931 der „Mitteilungen des Instituts für Wirtschaftsrecht“ der Universität Jena von Professor Dr. Hedemann und in der Stuttgarter Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Heft 56 vom 28. August 1931, Karte „Tarifvertrag, Anspruchsverzicht XVII, Verwirkung von Tarifansprüchen“ durch Amtsgerichtsrat Dr. Gros. In ähnlichen Gedankengängen bewegt sich auch das Urteil des RAG. vom 9. Juli 1930, RAG. 209/30, veröffentlicht in der Bensch. Samml. Bd. 9 S. 574 ff. Dort wird festgestellt, daß § 338 AngestB.G. kein Schutzgesetz im Sinne des § 823 BGB. ist und weiter ausgeführt, daß selbst bei Annahme einer vertraglich übernommenen Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer die fahrlässige Verletzung dieser Pflicht hinter der vorsätzlichen Unterlassung des Klägers, sich seinerseits um die Wahrung seiner eigenen Ansprüche zu kümmern, so weit zurücktreten würde, daß sein Anspruch auch dann schon gemäß § 254 BGB. in Wegfall kommen müßte. Ebenso hat das RAG. in seinem Urteil vom 18. Oktober 1930, RAG. 102/30, Amtliche Sammlung Bd. 6 S. 257 ff.⁹⁾ die Anwendung des § 254 BGB. bei Prüfung der durch Tarifbruch entstandenen Schadenersatzpflicht für zulässig erklärt. Alle diese Rechtsgedanken sind getragen von dem Bestreben, für die Beurteilung der einzelnen Arbeitsverhältnisse eine der Billigkeit und dem unerbildeten Rechtsempfinden auch des Laien entsprechende Lösung zu finden. Sie begegnen sich mit den Rechtsanschauungen der neuesten Zeit, wie sie u. a. im Gesetz zur Ordnung der rationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 ihren Ausdruck gefunden haben, insbesondere durch Einführung der Führerverantwortlichkeit und der in der Betriebsgemeinschaft begründeten Gefolgschaftstreue.

⁹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 10 RAG. S. 252.

Das Arbeitsgericht sieht daher keine Bedenken, den ursprünglich nur für die Nachforderung von auf Tarifverträgen beruhenden Nachzahlungen aufgestellten Grundsatz auch auf Arbeitsverhältnisse auszudehnen, für die ein rechtswirksamer Tarifvertrag nicht besteht. Es erscheint dies um so mehr geboten, als bei derartigen Arbeitsverhältnissen, wenn die Höhe der Entlohnung nicht durch Privatvertrag festgesetzt ist, eine Feststellung der üblichen Vergütung gemäß § 612 Abs. 2 BGB. meist nicht leicht zu treffen ist. Das Gericht hat im vorliegenden Fall beiderseits eine vorsätzliche Unterlassung der Klarstellungspflicht bezüglich der Entlohnung des Klägers angenommen. Dabei wurde das Verschulden des Klägers mit 25 v. H. und das der Beklagten mit 75 v. H. bemessen, weil der Kläger durch die Streichung der vorgeschriebenen Ausgleichsquittung sein Nichteinverständnis mit der Entlohnung ausdrücklich zum Ausdruck gebracht hatte und weil er einen Austrag der ungeklärten Frage seiner Lohnfähe offenbar aus Furcht vor Entlassung, also unter wirtschaftlichem Druck, unterlassen hat und weil es unter diesen Umständen eine besondere Pflicht der Beklagten gewesen wäre, eine Beseitigung der schwebenden Unklarheit herbeizuführen. Die Einwendung der Beklagten, daß die Erträgnisse ihres Betriebes zur ordnungsmäßigen Entlohnung des Klägers nicht ausreichen, kann hierbei keine Berücksichtigung finden, weil der Kläger selbstverständlich nicht am Gewinn und Verlust der Beklagten beteiligt ist.

Demnach hat der Kläger $\frac{1}{4}$ des vom Gericht ermittelten Schadens von insgesamt 266.28 RM. mit 66.57 RM. selbst zu tragen, während auf die Beklagte $\frac{3}{4}$ mit 199.71 RM. entfallen. Die Beklagte mußte daher zur Bezahlung von 199.71 RM. an den Kläger verurteilt werden.

Nr. 2 (ArbG)

Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber eine Kürzung eines fest zugesagten Ruhegeldes vornehmen darf.

Arbeitsgericht Frankfurt am Main.

Urteil vom 19. September 1933. — 5 AC. 484/33. —

Die Beklagte übernahm durch eine Vereinbarung aus den Jahren 1927/28 die Verpflichtung, dem Kläger bis zu seinem Lebensende in gleichen monatlichen Raten ein Ruhegeld von jährlich 15000 RM. zu zahlen. Seit Juli 1933 erkennt die Beklagte eine Verpflichtung

hierzu nicht mehr an. Sie behauptet, daß die Weiterzahlung des Ruhegeldes den wirtschaftlichen Bestand ihres Unternehmens gefährden würde.

Die auf Fortzahlung der Pension gerichtete Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Zu der Frage einseitiger Kürzung vertraglich und bedingungslos festgelegter Pensionen bis zu 15000 RM. jährlich durch den Arbeitgeber hat die höchstrichterliche Rechtsprechung nach ursprünglich ausnahmsloser Ablehnung (siehe insbesondere RAG. JW. 1932 S. 3219 f.)¹⁾ neuerdings den Standpunkt eingenommen, daß eine Pensionskürzung dann gerechtfertigt sei, wenn die Höhe der vereinbarten Pension den Bestand des betr. Unternehmens wirtschaftlich gefährde (RAG. Wensh. Samml. Bd. 18 S. 153 ff. = JW. 1933 S. 1677). Gestützt wird dieser Standpunkt auf § 242 BGB. (Erfordernis von Treu und Glauben im Rechtsverkehr), und er ist zu begrüßen, da er den Fall vermeiden will, daß ein Unternehmen und mit ihm die Existenz einer ganzen Belegschaft an einem hartnäckigen Pensionsgläubiger zugrunde geht. Andererseits ist aber dem ganzen Inhalt dieser Entscheidung zu entnehmen, daß eine einseitige Pensionskürzung im Wege der Rechtsprechung nur höchst ausnahmsweise in dringenden Fällen zugelassen sein soll.

Die also zu stellende Frage, ob die Höhe eines Ruhegeldes den Bestand des Unternehmens gefährde, zerfällt in zwei Unterfragen, nämlich zunächst in die Frage, ob überhaupt der Bestand des Unternehmens gefährdet ist, und in die weitere Frage, ob diese Gefährdung gerade durch das betreffende Ruhegeld genauer durch den zu kürzenden Teil desselben, hervorgerufen wird.

Die Frage, unter welchen Umständen der Bestand eines Unternehmens gefährdet ist, ist allgemein nicht nur dann zu bejahen, wenn die Ausgaben des Unternehmens seine Einnahmen übersteigen. In diesem Fall zwar ist das Unternehmen aus eigener Kraft nicht mehr lebensfähig und tritt deshalb eine Gefährdung seines Bestandes vor allem klar zu Tage. Ein auf Erwerb abgestelltes Unternehmen, wie insbesondere das Privatunternehmen, ist aber auch dann schon in seinem Bestande gefährdet, wenn es keinen oder auch nur keinen angemessenen Gewinnertrag abwirft. Denn solchenfalls wird es der Unternehmer vorziehen, vom Unternehmereinkommen als Erwerbquelle abzuwandern und sich

¹⁾ Vgl. Wensh. Samml. Bd. 15 RAG. S. 553.

einer anderen Erwerbsart zuzuwenden. Er wird, falls er sein Unternehmen mit Eigenkapital betrieb, dieses anderweit verzinslich anlegen, wenn das Unternehmen nicht eine Rente abwirft, die dem normalen Zinssatz mindestens gleichkommt; oder er wird, falls er kein Eigenkapital besitzt, sich in fremde Arbeit begeben, wenn das Unternehmen ihm nicht wenigstens soviel Einkommen bietet, als er durch Lohnarbeit verdienen könnte.

Andererseits ist jedoch zu beachten, daß nicht jedes Ausbleiben eines Gewinnertrages und auch nicht jedes Fallen der Einnahmen unter die Ausgaben, d. h. Eintreten eines Verlustes, sofort bereits den Bestand des Unternehmens gefährdet. Oft oder gar meist liegen Fehlerträgnisse im Zuge des allgemeinen Konjunkturablaufs und werden daher als nur vorübergehend gewertet, zumal wenn das Unternehmen seine Rentabilitätsfähigkeit erwiesen hat und vordem rentabel gewesen ist. Erst wenn durch besondere Umstände eine Fehlerträglichkeit sich hartnäckig gehalten hat und dazu die weitere Zukunft keine Aussicht auf Besserung mehr gewährt, tritt das Unternehmen in ein Stadium wirklicher Gefährdung.

Besonderer Beurteilung bedürfen Unternehmen, deren Inhaber kraft ihrer persönlichen Leitung des Unternehmens sich zugleich als leitende Angestellte desselben betrachten und als solche den laufenden Geldeingängen ein festes Gehaltseinkommen vorweg entnehmen. Hier ist eintretende Unrentabilität nicht von der Bedeutung, daß sie in demselben Maße wie sonst die Annahme einer Bestandsgefährdung rechtfertige, wenn und solange das Unternehmen seinem Inhaber immer noch ein erträgliches Arbeitseinkommen bietet.

Allgemein ist noch zu bemerken, daß der neue Staat das Unternehmen nicht mehr allein vom erwerbsegoistischen Gesichtsfeld seines Inhabers aus wertet, sondern auch als Quelle wirtschaftlichen Nutzens für die Allgemeinheit und als Existenzgrundlage für die Angehörigen seiner Belegschaft, und demzufolge dem Unternehmer im volkswirtschaftlichen und sozialen und also gemeinnützigen Interesse für die Aufrechterhaltung des Unternehmens Verzichtes zumutet und Verpflichtungen auferlegt, die eine im ganzen mehr einschränkende Haltung bei der Annahme des Gefährdetseins eines Unternehmens gebieten.

Wendet man diese Grundsätze auf das Unternehmen der Be-

klagen an, so ergibt sich, daß eine Gefährdung desselben nicht vorliegt. (Wird näher dargelegt.)

Selbst wenn man hierin anderer Ansicht wäre, so bliebe immer noch die Frage offen, ob die Gefährdung gerade durch die klägerische Pension hervorgerufen würde. Die Frage, ob unter den vielseitigen und vielen Ausgaben eines wirtschaftlichen Unternehmens eine bestimmte, einzelne Ausgabe, nämlich eine Pension, wegen ihrer unverminderten Höhe den Bestand desselben gefährdet, muß hier dahin beantwortet werden, daß diese Ausgabe dies solange nicht tut, als noch andere Ausgaben vorhanden sind, die eher und leichter von Seiten des Unternehmens gesenkt werden könnten als die in Frage stehende. Es müßte daher bei der Beklagten auf die hohen Vorstandsbezüge verwiesen werden, die eine Kürzung um denjenigen Betrag, um den sonst etwa das klägerische Ruhegeld zu kürzen wäre, ertragen könnten. Während das klägerische Ruhegeld nur durch einen einseitigen Eingriff in einen festen Vertrag gesenkt werden könnte, kann eine Senkung von Vorstandsgehältern in der Regel durch einfache Kündigung laufender Anstellungsverträge unter Neuabschluß mit kleinerem Gehalt geschehen, bei der Beklagten würde sogar durch Selbstkontrahieren der Inhaber eine jederzeitige, sofortige Minderung möglich sein. Der rechtliche Widerstand, auf den eine Senkung der Vorstandsbezüge stoßen würde, wäre also kleiner als der, dem die Senkung eines festen Ruhegeldes begegnen würde. Solange aber nicht erst einmal — soweit wirtschaftlich möglich — rechtlich weniger schwer durchführbare Ausgabenensenkungen vorgenommen sind, könnte für eine Gefährdung des Unternehmens nicht ein schwerer senkbares Ruhegeld verantwortlich gemacht werden.

Selbst wenn nun die Beklagte einwenden könnte, daß eine Senkung bzw. Streichung aller leichter als das klägerische Ruhegeld senkbaren oder sogar gänzlich vermeidbaren Ausgaben nicht hinreichen würde, um die Gefährdung des Unternehmens zu beseitigen — was aber nach Meinung des Gerichts nicht der Fall ist, weil eine tragbare Minderung der Vorstandsbezüge bereits ausreichen würde, um die angegebenen Verluste auszugleichen —, so daß also eine Kürzung des klägerischen Ruhegeldes auf jeden Fall mit notwendig wäre, so wäre dieser Einwand nicht weiter erheblich. Bestünde eine Gewähr dafür, daß eine Minderung dieser leichter verhältnismäßigen Ausgaben nachfolgen und damit die Ge-

fährdung des Unternehmens auch wirklich beseitigt würde? Es könnte dem Kläger billigerweise eine Kürzung seines Ruhegeldes nicht eher zugemutet und auferlegt werden, als bis zuvor alle näherliegenden Ersparnismaßnahmen verwirklicht wären.

Anmerkung. In der Anmerkung zu der Entscheidung des RMG. ArbRSamml. Bd. 18 S. 153 habe ich auf die großen Schwierigkeiten hingewiesen, die die Zulassung einer Pensionskürzung wegen wirtschaftlicher Gefährdung des Unternehmens mit sich bringen muß. Das vorstehende inzwischen rechtskräftig gewordene Urteil sucht zu einigen der dort aufgeworfenen Fragen Stellung zu nehmen. Es ist m. E. zu begrüßen, daß es die Zulässigkeit der Pensionskürzung eng begrenzt, insbesondere verlangt, daß die Gefährdung des Unternehmens gerade durch die Höhe des zu zahlenden Ruhegeldes bedingt wird.

Sued.

Nr. 3 (ArbG)

Die Pflicht des Lehrherrn, dem Lehrling zum Besuch der Fortbildungsschule die entsprechende Freizeit zu gewähren, besteht auch gegenüber Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr erreicht haben. (§§ 120, 127 GewD.)

Arbeitsgericht Apolda.

Urteil vom 14. März 1934. — 2 AG. 12/34. —

Der am 6. Dezember 1915 geborene K. ist auf Grund des Lehrvertrags vom 20. 3. 1932 zur Erlernung des Maschinenloslerhandwerks beim Beklagten als Lehrling in der Lehre. Die Lehrzeit ist auf 3½ Jahre vom 1. 4. 1932 bis 1. 10. 1935 festgesetzt. Nachdem der Lehrling das 18. Lebensjahr überschritten hatte, hat ihm der Beklagte seit etwa Oktober 1933 keine Gelegenheit zum Besuch der Berufsschule mehr gewährt.

Der Kläger behauptet, daß der Beklagte hierzu verpflichtet sei, auch wenn der Lehrling das berufsschulpflichtige Alter überschritten habe. Zur Lehrzeit gehöre nicht nur die praktische Ausbildung durch den Lehrmeister, sondern auch eine dreijährige geistige Fortbildung des Lehrlings in einer Berufs- oder Fachschule, ganz gleichgültig, ob der Lehrling das berufsschulpflichtige Alter überschritten habe oder nicht. Der Beklagte sei daher verpflichtet, dem Lehrling auch weiterhin nach seinem 18. Lebensjahre bis zum Ablauf des 3. Lehrjahres die Freizeit zum Besuche der Fortbildungs- oder einer Fachschule zu gewähren.

Die Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Es ist richtig, daß § 120 GewD. die Gewerbeunternehmer verpflichtet, ihren Arbeitern unter 18 Jahren, welche eine von der

Gemeindebehörde oder vom Staate als Fortbildungsschule anerkannte Unterrichtsanstalt besuchen, hierzu die erforderlichenfalls von der zuständigen Behörde festzusetzende Zeit zu gewähren. Diese Bestimmung gilt für Arbeiter, welche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Gegenüber Arbeitern über 18 Jahre hört die fragliche Verpflichtung der Arbeitgeber auf, auch wenn die Vollendung des 18. Lebensjahres mitten im Schuljahr eingetreten ist. Diese Bestimmung würde ohne weiteres auch auf den Lehrling R. zutreffen, wenn in der Gewerbeordnung nicht noch Sonderbestimmungen für „Lehrlinge“ vorhanden wären. An sich ist selbstverständlich der Begriff Arbeiter unter 18 Jahren der weitere, weil er auch die Lehrlinge (gewerbliche, technische u. kaufmännische) mit umfaßt. Bezüglich der Lehrlinge sind aber besondere Bestimmungen in den §§ 127 und 139i Abs. 2 GewO. gegeben. Nach § 127 GewO. ist der Lehrherr verpflichtet, den Lehrling in den in seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten des Gewerbes dem Zwecke der Ausbildung entsprechend zu unterweisen, ihn zum Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen. § 127 GewO. enthält aber keine Bestimmung, bis zu welchem Alter die Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling zum Schulbesuch anzuhalten, zu dauern hat. Die Altersgrenze des § 120 GewO. gilt hier nicht. Der Lehrherr muß also nach § 127 GewO. den Lehrling über 18 Jahre zum Schulbesuch anhalten, während die Fortbildungsschulpflicht nach § 120 GewO. nur für Lehrlinge unter 18 Jahren begründet werden kann. Daraus aber, daß der Lehrherr nach § 127 GewO. auch den über 18 Jahre alten Lehrling zum Schulbesuch anzuhalten und den Schulbesuch sogar zu überwachen hat, folgt zwangsläufig, daß er dann auch dem Lehrling die für den Schulbesuch erforderliche Zeit gewährleisten muß. Das ist eine Pflicht des Lehrherrn, wie aus der Ueberschrift des § 127 GewO. hervorgeht, während § 120 GewO. in seiner Ueberschrift lediglich den Fortbildungsschulunterricht regelt. Es ist nach Auffassung der Spruchkammer auch unzulässig, den Lehrling vom Schulbesuch regelmäßig zurückzubehalten, wenn der Lehrmeister besonders eilige Arbeiten auszuführen hat. Bei einem Konflikt der Interessen des Lehrherrn mit seiner gesetzlichen Pflicht geht die gesetzliche vor. Dabei soll nicht verkantet werden, daß es hier und da auch einmal vorkommen kann und wird, daß der Lehrmeister bei äußerst dringlichen Arbeiten um Befreiung des Lehrlings vom Schulunterricht nachsucht.

Da der Verklagte gesetzlich verpflichtet ist, dem Lehrling R. die Freizeit zum Fortbildungs- oder Fachschulbesuch zu gewähren, so brauchte eine entsprechende Vereinbarung hierüber im Lehrvertrag überhaupt nicht aufgenommen zu werden. Da es nun üblich ist, daß der Schulbesuch gewöhnlich während dreier Lehrjahre dauert, war nach alledem, wie geschehen, zu entscheiden.

(Vgl. zum ganzen Urteil die Anmerkungen 2b zu § 120 und Anm. 4 zu § 127 der Gewerbeordnung Kommentar von Landmann-Rohmer II. Band 1925.)

Anmerkung. Die Entscheidung entspricht der herrschenden Lehre, vgl. außer dem im Urteil schon zitierten Kommentar von Landmann-Rohmer auch v. Rohrscheidt GewO. § 127 Anm. 7 und die dort angeführten Entscheidungen. Zweifelhaft könnte allerdings sein, ob die Rechtslage nicht durch Art. 145 Satz 2 der Weimarer Reichsverfassung, der die Fortbildungsschulpflicht bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vorsieht, geändert worden ist (vgl. dazu RG. GewArch. Bd. 28 S. 113). Doch dürfte die Frage zu verneinen sein, denn abgesehen davon, daß es streitig ist, ob Art. 145 Satz 2 RB. überhaupt bindendes Recht enthält oder nur programmatische Bedeutung hat, betrifft er nur die Pflicht des Jugendlichen zum Besuch der Schule, nicht aber die Pflicht des Lehrherrn, dem Lehrling auf sein Verlangen Freizeit zum Besuch der Schule zu gewähren. Eine solche Pflicht des Lehrherrn könnte auch dann bestehen, wenn der Lehrling nicht gesetzlich zum Besuch der Schule verpflichtet ist, sondern sie freiwillig im Interesse seiner Ausbildung besuchen will.

Sueck.

Nr. 4 (ArbG)

Verhängung der Schutzhaft als Grund zur fristlosen Entlassung.
Arbeitsgericht Pforzheim.

Urteil vom 22. Dezember 1933. — UG. 327/33. —

Aus den Gründen:

Der Kläger hat, wie von beiden Parteien nicht bestritten wird, am 10. November 1933 anlässlich der Uebertragung der Ansprache des Reichskanzlers aus den Siemenswerken bei Anstimmung des Horst-Wessel-Liedes den Arm nicht erhoben und dadurch bei der übrigen Belegschaft eine derartige Erregung hervorgerufen, daß es in der Garderobe beinahe zu Tätlichkeiten gekommen wäre. Er wurde deshalb von der Polizeidirektion in Schutzhaft genommen und gegen ihn am 17. November 1933 eine Haftstrafe von 14 Tagen wegen groben Unfugs gemäß § 360 Abs. 1 Ziff. 11 RStrGB. ausgesprochen, die er sofort verbüßt hat.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers als Packer und Hausdiener in einem Warenhaus ist nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu beurteilen. Die Voraussetzungen der fristlosen Entlassung sind in § 123 der GewD. festgelegt. Nach § 123 Abs. 1 Ziff. 8 der GewD. ist die fristlose Entlassung eines Arbeiters vor Ablauf der vertragmäßigen Zeit möglich, wenn er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig wird. Der Kläger ist an der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verhindert worden durch seine Inschughastnahme seitens der Polizeidirektion Pforzheim. Die gesetzliche Grundlage der Schughast beruht auf der Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutz von Volk und Staat vom 28. Februar 1933 (RGBl. I S. 83) und ihren Durchführungsbestimmungen. Die Schughast ist ihrem rechtlichen Charakter nach als eine der Untersuchungshast ähnliche Freiheitsentziehung anzusehen. Für die Untersuchungshast hat das RG. in seinem Urteil vom 14. November 1931¹⁾ anerkannt, daß sie dann als Grund zur fristlosen Entlassung nach § 123 Abs. 1 Ziff. 8 GewD. zu betrachten ist, wenn sie länger dauert und ihr Ende nicht abzusehen ist.

In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung gemäß § 123 Abs. 1 Ziff. 8 GewD. auch dann vorliegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht von dem Arbeitnehmer verschuldet ist. Die Frage, ob der Kläger sich in kommunistischem Sinne betätigt hat und ob er durch das Richterheben des Armes Opposition gegen den nationalen Staat hat treiben wollen, muß daher aus der Betrachtung des Gerichts ausscheiden. Die Tatsache, daß er durch Verhängung der Schughast an der Erfüllung seiner Arbeitspflichten verhindert wurde, ist allein entscheidend. Im Augenblick der Verhaftung des Klägers war jedenfalls noch nicht zu übersehen, wie lange die Schughast dauern werde. Bei der Eigenart der Schughast, die sowohl dem persönlichen Schutz des Betreffenden, wie der unbeeinflussten Durchführung von Erhebungen und einer erzieherischen Beeinflussung im Sinne des nationalen Staates dienen kann, wird man im allgemeinen auch von vornherein nur selten beurteilen können, wie lange die Schughast dauern werde. Jedenfalls kann der Beklagten nicht zugemutet werden, daß sie im Augenblick der Inhaftnahme des Klägers wissen konnte, wie lange seine Arbeitsbehin-

1) Vgl. Wenzh. Samml. Bd. 13 RG. S. 487.

derung dauern werde. Sie hatte aber ein betriebswirtschaftliches Interesse daran, seine Stelle als Packer und Hausdiener sofort wieder zu besetzen, da die Kundschaft eines Warenhauses gewohnt ist, die bestellten Waren alsbald zugeführt zu erhalten.

Hiernach muß der Beklagten das Recht zur fristlosen Entlassung des Klägers auf Grund des § 123 Abs. 1 Ziff. 8 der GewD. zuerkannt werden.

Nr. 5 (ArbG)

Ein Lehrling kann nicht wegen einer von seinem Vater begangenen Unterschlagung fristlos entlassen werden, auch wenn der Vater im gleichen Betriebe beschäftigt war.

Arbeitsgericht Emden.

Urteil vom 16. November 1933. — AC. 161/33. —

Der Kläger ist als Lehrling bei der Beklagten eingestellt. Die Lehrzeit beträgt 3 Jahre. Er ist von der Beklagten fristlos entlassen worden, weil sein Vater sich Unterschlagungen bei der Beklagten hatte zuschulden kommen lassen. Der Vater war Geschäftsführer der Beklagten und ist wegen der Verfehlungen auch verurteilt worden. Der Kläger verlangt Wiedereinstellung.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger sei mit Recht fristlos entlassen worden. Durch die Weiterbeschäftigung des Klägers sei die Strafverfolgung hinsichtlich der Unterschlagungen des Vaters gefährdet, da der Kläger dann vielleicht die Möglichkeit gehabt hätte, etwas zu vertuschen.

Die Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Klagenanspruch ist gerechtfertigt. Der von der Beklagten angeführte Grund berechtigt sie nicht zur fristlosen Entlassung des Klägers. Das Gesetz verlangt für die fristlose Entlassung derartige Gründe, daß der Beklagten auf keinen Fall zugemutet werden kann, den Kläger auch noch einen Tag länger zu beschäftigen. Ein solcher Grund lag hier nicht vor. Zwar braucht der Grund nicht in der Person des zu Entlassenden selbst zu liegen. Aber hier berechtigten die Unterschlagungen des Vaters in demselben Betriebe die Beklagte nicht zur fristlosen Entlassung des Sohnes.

Die Beklagte hatte die Möglichkeit, den Kläger solange zu beurlauben, bis die Untersuchung gegen seinen Vater beendet war. Keinesfalls konnte sie den Kläger fristlos entlassen. Nach Beendigung der Untersuchung gegen den Vater lag kein Grund mehr vor, der das Vertragsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger irgendwie beeinträchtigte.

Anmerkung. Dem Urteil ist zuzustimmen. Vgl. dazu auch das Urteil des OLG. Kiel ArbRSamml. Bd. 20 S. 86.

Sued.

Nr. 6 (ArbG)

Unbefugte Aushändigung von Rechnungsabschriften an Dritte als Entlassungsgrund, auch wenn die Aushändigung zum Zweck der Aufdeckung einer Korruption erfolgt ist.

Arbeitsgericht Emden.

Urteil vom 8. April 1934. — Nr. 182/33. —

Der Kläger war als Büroangestellter bei der Wasserbauverwaltung in X. beschäftigt. Ihm wurde fristlos gekündigt, weil er von Rechnungsbelegen des Wasserbauamtes Abschriften angefertigt und diese ohne Wissen des Bauamtsvorstandes an Dritte (Privatpersonen) ausgehändigt hatte. Er klagt auf Zahlung des Gehaltes vom Tage der Entlassung ab. Ein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung habe nicht vorgelegen. Er habe in höherem Interesse gehandelt, als er entgegen seiner Amtspflicht die Rechnungsabschriften an Dritte herausgegeben habe. Seiner Ansicht nach habe eine Korruption vorgelegen, er sei dem Staate gegenüber verpflichtet gewesen, auch unter Verletzung seiner Amtspflicht, zur Aufklärung der Angelegenheit beizutragen.

Aus den Gründen:

Ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung war im vorliegenden Falle gegeben. Der Kläger hat das in ihn gesetzte Vertrauen gröblich mißbraucht, indem er unter Verletzung der von ihm beschworenen Amtspflichten Rechnungsbelege an Privatpersonen herausgab. Die Behauptung des Klägers, er habe sich in einem Konflikt zwischen allgemeinen Staatsinteressen und der ihm obliegenden Amtspflicht befunden, ist nicht richtig. Ein solcher Konflikt hätte nur dann entstehen können, wenn das vermeintliche Interesse nur durch Herausgabe der Rechnungsbelege an Pri-

vatpersonen befördert werden konnte. Das ist nicht der Fall. Der Kläger hätte pflichtgemäß die Angelegenheit einer maßgebenden Behörde, wenn auch nicht dem ihm unmittelbar vorgesetzten Wasserbauamtsvorstand unterbreiten sollen. Er hätte, wenn er davon überzeugt war, daß seine Feststellungen auf Wahrheit beruhten, dem Regierungspräsidenten, und wenn er glaubte, daß dieser die ihm unterstellte Behörde decken würde, dem Minister Mitteilung machen können. Er hätte auch die Angelegenheit der für die Nachprüfung der Rechnungen zuständigen Oberrechnungskammer zur Prüfung vorlegen können. In dieser Weise hätte der Kläger das nach seiner Ansicht vorliegende Staatsinteresse fördern können, ohne seine Amtspflicht zu verletzen. Dem Beklagten konnte nicht zugemutet werden, bei dieser schweren Amtspflichtverletzung den Kläger noch länger zu beschäftigen.

Nr. 7 (ArbG)

Zulässigkeit der Kündigungswiderrufsklage und materielle Prüfung der Betriebsnotwendigkeit der Kündigung.

Arbeitsgericht Bremen.

Urteil vom 8. Juni 1934. — Nr. 181/1934. —

Die Beklagte, eine GmbH., betreibt eine Weingroßhandlung. Im Jahre 1933 richtete sich daneben eine Kaffee-Abteilung ein und stellte für diese den jetzt 27 Jahre alten und ledigen Kläger als Korrespondenten ein. Dieser trat am 1. 1. 1933 seine Stellung an. Sein Gehalt betrug 175 RM. im Monat. Die Beklagte beschäftigt im Durchschnitt mehr als 20 Personen. Ein Vertrauensrat ist errichtet worden, bestehend aus zwei Angestellten und einem Arbeiter. Am 16. Mai 1934 ging dem Kläger die Kündigung auf den 30. Juni zu. Am 30. Mai ging die Kündigungswiderrufsklage beim Arbeitsgericht ein.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger gegenüber mit Schreiben vom 15. Mai 1934 ausgesprochene Kündigung zu widerrufen.

Zur Begründung der Klage hat der Kläger vorgetragen:

Er habe die neu gegründete Kaffee-Abteilung selbständig ausgebaut, so daß sie zuletzt auf 6 Angestellte bzw. Arbeiter angewachsen sei. Er sei der einzige Angestellte der Abteilung, dem gekün-

digt worden sei. Seine Stellung habe sich zu der eines Abteilungsleiters entwickelt, und in Anbetracht seiner Verdienste um die Abteilung sei eine Kündigung unbillig hart. Sie sei auch durch die Betriebsverhältnisse nicht bedingt.

Der Kläger hat eine Bescheinigung des Vertrauensrates darüber, daß über seine Weiterbeschäftigung erfolglos beraten sei, nicht beigebracht. Er hat auch den Vertrauensrat nicht innerhalb 5 Tagen nach Zugang der Kündigung angerufen, sondern an ihn erst am 23. Mai geschrieben, er sei mit der Kündigung nicht einverstanden. Der eingetragene Geschäftsführer der Beklagten hat im Termin vom 8. Juni 1934 die ausdrückliche Erklärung abgegeben, der Vertrauensrat sei vor der Kündigung mit dieser befaßt worden. Er habe nach zunächst erhobenen Einwendungen der Kündigung zugestimmt.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt und ausgeführt:

Die Kündigung des Klägers, der im übrigen niemals Abteilungsleiter gewesen sei, sondern stets unter der Oberleitung des Geschäftsführers der Beklagten gearbeitet habe, sei wegen des schlechten Geschäftsgangs und des damit verbundenen Fortfalls seines eigentlichen Tätigkeitsgebietes notwendig geworden. Seine Haupttätigkeit habe darin bestanden, im ganzen Reiche Vertreter zu werben und deren Tätigkeit zu überwachen. In bezug auf die Art der Ausübung dieser Werbung und Überwachung habe er genaue Anweisungen erhalten. Im übrigen habe er mit der Kaffee-Abteilung nichts zu tun gehabt, insbesondere nicht mit der Buchführung und mit dem Kaffeerösten. Er sei auch kein Kaffeefachmann. Mit der Aufgabe der Werbetätigkeit in der bisherigen Form, die nicht zu umgehen gewesen sei, da ihr Erfolg in keinem Verhältnis zu den durch sie verursachten Kosten gestanden habe, sei jede Möglichkeit der Verwendung des Klägers in Fortfall geraten. Es sei daher auch die Stenotypistin, die dem Kläger zur Verfügung gestellt worden sei, entlassen worden. Die Werbetätigkeit mit Erfolg fortzusetzen, würde erhebliche Mittel erfordern, die der Beklagten nicht mehr zur Verfügung stünden, nachdem ihr Geschäftsführer große Beträge in sie hineingesteckt habe. Dieser habe mit einem gewissen Optimismus die Abteilung eingerichtet und sich stark mit Personal belastet, seine Hoffnung auf Erfolg sei aber enttäuscht worden. Die Beklagte könne die Werbung für die Kaffee-Abteilung nur noch in der Form aufrechter-

halten, daß der Geschäftsführer persönlich durch Reisen versuche, neue Absatzgebiete zu erschließen. Schon seit 1930 arbeite die Beklagte ständig mit Verlust, und da sich nun auch die Kaffee-Abteilung unrentabel gestaltet habe, bleibe kein anderer Weg, als der der Verkleinerung und des Personalabbaues. Es sei kein Anlaß vorhanden gewesen, an Stelle des Klägers einen anderen Angestellten zu entlassen. Als Angestellte seien in der Abteilung nur noch ein Buchhalter, ein Expedient und eine Anfängerin beschäftigt. Der Buchhalter sei durch den Kläger nicht ohne weiteres zu ersetzen, der Expedient sei im Kaffeerösten bewandert und habe sich bereit erklärt, den einzigen Röster im Falle seiner Verhinderung zu vertreten. Nach allem sei im Interesse des Betriebes eine Entlassung des Klägers nicht zu umgehen gewesen.

Die Parteien sind darüber einig, daß der Bruder des Geschäftsführers der Beklagten, der im Weinbetrieb die Stellung eines Lagermeisters bekleidet, jetzt einen Teil der Arbeiten ausführt, die dem Kläger obgelegen haben. Die Beklagte hat dazu ausgeführt, der Lagermeister sei in der Weinabteilung nicht mehr voll beschäftigt gewesen, er habe deshalb auch in der Firma Sch. & N., deren Inhaber der Geschäftsführer der Beklagten ist, mitgearbeitet. Infolge starken Rückganges der Geschäfte auch in dieser Firma, sei die teilweise Arbeitsleistung in der Kaffee-Abteilung möglich geworden.

In der Beantwortung des Vortrags der Beklagten hat der Kläger nochmals das nähere ausgeführt, daß er eine selbständige Stellung gehabt habe, daß er auch berechtigt gewesen sei, die Korrespondenz mit den Vertretern „im Auftrage“ zu zeichnen. Auch habe er die Oberaufsicht über das Personal der Abteilung gehabt. Der Kläger hat ferner darauf hingewiesen, daß die Stellungnahme des Vertrauensrats ihm nicht nachteilig sein könne, denn in ihm sei der Bruder des Geschäftsführers der Beklagten vertreten. Dieser sei gewissermaßen sein Nachfolger geworden. Sein Posten sei nicht überflüssig geworden. Der Kläger hat des weiteren den Inhalt seines Schriftsatzes vom 6. Juni 1934 vorgetragen.

Hieraus und auf den übrigen Akteninhalt wird wegen des weiteren Tatbestandes Bezug genommen.

Aus den Gründen:

Die Kammer hatte zunächst die Zulässigkeit der Klage zu prüfen. Der Kläger hat weder der Klage eine Bescheinigung des Vertrauensrats beigelegt, aus der sich ergibt, daß die Frage seiner

Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten ist, noch hat er binnen 5 Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen.

Es bedarf hier nicht der Entscheidung, ob das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in dem Sinne nur die Tatsache der erfolglosen Beratung der Weiterbeschäftigung eines Gekündigten zur Prozeßvoraussetzung erhoben hat, daß es nur auf den objektiven, in jeder Form zu führenden Nachweis ankommt, daß eine solche Beratung stattgefunden hat (wie Wessel in „Deutsches Arbeitsrecht“ 1934 Seite 140 annimmt). Danach würde in einem Falle wie dem vorliegenden, in dem eine Beratung stattgefunden hat, die Beibringung einer Bescheinigung darüber nicht erforderlich sein. Es würde genügen, daß der Kläger die Tatsache der stattgehabten Beratung behauptet, und das Gericht würde seiner Beweisantretung in dieser Richtung Folge zu geben haben. Die erkennende Kammer neigt zu der Ansicht, daß dieser Auslegung des Gesetzes auch bei Anerkennung der Absicht, jeden Formalismus zu vermeiden, nicht gefolgt werden kann. Sie würde zu dem Ergebnis führen, daß die Vorschriften über die Beibringung der Bescheinigung und den Fortfall der Notwendigkeit dazu im Falle rechtzeitiger Anrufung des Vertrauensrats zu praktischem Wert einbüßen würden. Es wird aber davon auszugehen sein, daß das Gesetz, ohne dem Vertrauensrat einen besonderen Einfluß auf das Kündigungsrecht (Wessel a. a. D.), besser auf das Recht des Gekündigten zur Durchführung der Widerrufsklage einzuräumen, doch ein rechtzeitiges Tätigwerden des Gekündigten verlangt, von dem dieses Recht abhängig gemacht wird. Wenn auch anzuerkennen ist, daß die Bescheinigung des Vertrauensrats ohne Rücksicht darauf, ob er angerufen, insbesondere rechtzeitig angerufen worden ist, bis zum Schlusse der mündlichen Verhandlung beigebracht werden kann, auf die das Urteil ergeht, so verbleibt doch beim Unterlassen der Beibringung dem Kläger die Pflicht des Nachweises, daß er rechtzeitig angerufen hat. Fehlt es an beiden Voraussetzungen, so dürfte der Kläger sich nicht mit Erfolg darauf berufen können, der Vertrauensrat habe verhandelt. Könnte er das, so würde einmal ohne triftigen Grund die sich aus dem Gesetz ergebende Verpflichtung zum fristgemäßen Anruf verneint werden, zum anderen würde bei entsprechender Behauptung der Kläger ein Versäumnisurteil erwirken können, da der Inhalt der Behauptung tatsächlicher Natur ist und daher gemäß § 331

331. als zugestanden anzunehmen wäre. Die Absicht eines solchen Erfolges kann schon bei der, wenn auch substantiierten Behauptung rechtzeitigen Anrufs und der Nichterteilung der Bescheinigung zweifelhaft sein (§ 335 Ziff. 1 ArbG.). Sie wird um so weniger zu vermuten sein, wenn kein dem § 56 Abs. 2, Satz 2 ArbG. entsprechender Tatbestand behauptet wird.

Das Gericht hielt eine endgültige Stellungnahme in dieser Richtung indessen, deshalb nicht für erforderlich, weil es der Auffassung ist, daß der Kläger dem Erfordernis der Beibringung der Bescheinigung des Vertrauensrats über erfolglose Beratung seiner Weiterbeschäftigung genügt hat. Daß es annimmt, daß diese Beibringung trotz nicht rechtzeitiger Anrufung des Vertrauensrats noch möglich war, ist schon gesagt worden (ebenso Wessel a. a. D., Baumbach wie das. zitiert). Ebenso ist es nicht erforderlich, daß die Beratung im Vertrauensrat nach der Kündigung erfolgt ist. Es wird gerade der Einstellung eines sozial denkenden Unternehmers entsprechen, daß er an den Vertrauensrat herantritt, bevor er eine Kündigung ausspricht, um ihm seine Gründe klarzulegen und die Auffassung der Vertrauensmänner zu hören. Dieser Einstellung entgegenzuwirken, oder auch bei vor der Kündigung stattgehabter Beratung eine Wiederholung derselben zu verlangen, würde dem Geist des ArbG. widersprechen bzw. einen Formalismus fördern, dem es sicher fernsteht.

Der auf Widerruf der Kündigung Klagende hat eine „Bescheinigung“ beizubringen. Dieses Wort ist zweifellos nicht ohne bestimmte Absicht gewählt. Man hat darunter dem Wortsinne nach eine schriftliche Äußerung zu verstehen. Damit war die einfachste Art des Nachweises an die Hand gegeben, die ihre besondere Bedeutung im Versäumnisverfahren erhält, in dem sie zugleich die einzige ist. Im übrigen aber ist nur die Auslegung des Gesetzes möglich, daß der Vertrauensrat die erfolglose Beratung der Weiterbeschäftigung des Gekündigten von sich aus zum Ausdruck bringen muß. Der Führer des Betriebes ist der Leiter des Vertrauensrats (§ 4 ArbG.). Es wird daher die Regel sein und stets genügen, daß die Bescheinigung des Vertrauensrats von ihm unterzeichnet wird. Es ist nicht einzusehen, daß eine schriftliche Bescheinigung unter allen Umständen Klagvoraussetzung sein sollte, und daß nicht die mündliche Erklärung des Führers des Betriebes, wenn sie im Namen des Vertrauensrats abge-

geben wird, genügen sollte. Im vorliegenden Fall ist der im Termin erschienene eingetragene Geschäftsführer der Beklagten (einer GmbH.) ihr gesetzlicher Vertreter und daher gemäß § 2 WGG. Betriebsführer. Er hat die ausdrückliche Erklärung abgegeben, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei (wenn auch vor der Kündigung) im Vertrauensrat erfolglos beraten worden. Diese Erklärung muß einer „Bescheinigung“ gleichgestellt werden, wobei nicht etwa der Zweifel laut werden konnte, ob er die Erklärung etwa nur als Parteivertreter und nicht als Leiter des Vertrauensrats abgegeben hat. Es ist unbedenklich anzunehmen, daß die Abgabe der Erklärung von ihm in seiner Eigenschaft als Leiter des Vertrauensrats erfolgt ist. Eine Trennung seiner Funktionen in diesem Zusammenhange war nicht möglich.

Waren somit die formellen Voraussetzungen der Klagerhebung als erfüllt anzusehen, so konnte die Klage dort sachlich keinen Erfolg haben. Die Darstellung der Beklagten geht darauf hinaus, die Kündigung des Klägers sei betriebsnotwendig gewesen. Die gegenüber der Fassung der Ziffer 3 in § 84 WGG. eindeutige Regelung des § 56 WGG. läßt keinen Zweifel daran zu, daß für die Prüfung, ob die Kündigung unbillig hart ist, kein Raum bleibt, wenn sie durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist (ebenso Dänzer-Vanotti, DAR. 1934 S. 75, Kreller das. S. 162 Anm. 10). Schon unter der Geltung des alten Rechts hat die erkennende Kammer in ständiger Rechtsprechung den Standpunkt vertreten, daß grundsätzlich der Betriebsinhaber darüber zu entscheiden habe, was die Belange seines Betriebes erfordern, und daß insoweit nur dann das Ermessen des Arbeitsgerichts an die Stelle seines Ermessens treten könne, wenn es offenbar an einer objektiven gewissenhaften Prüfung von seiner Seite gefehlt hat. Im Beschlußverfahren nach § 97 WGG. hat das RA. einmal in anderem Zusammenhang zum Ausdruck gebracht, daß die mit sachlichen Gründen vertretene Entschließung des Arbeitgebers zur Arbeitsanordnung der Nachprüfung des Arbeitsgerichts nicht unterliege (amtl. Samml. Bd. 10 S. 247). Dieser Grundsatz muß nach dem Inkrafttreten des WGG. mit der Betonung des Führerprinzips noch stärker in den Vordergrund treten (übereinstimmend Dänzer-Vanotti a. a. O.). Auf den vorliegenden Fall angewendet, ergibt er das Folgende:

Die Parteien sind darüber einig, daß der Gesamtbetrieb der Beklagten schon seit längerer Zeit mit Verlust gearbeitet hat und

noch arbeitet und daß die Kaffee-Abteilung, um die es sich hier allein handelt, sich, auf der bisherigen Grundlage betrieben, als unrentabel erwiesen hat. Die Beklagte hat deshalb einen Personalabbau im gesamten Betrieb für notwendig erachtet und durchgeführt. Das entspricht aus dem Gesichtspunkte der Notwendigkeit erheblicher Herabsetzung der Betriebsunkosten einer nicht zu beanstandenden sachlichen Erwägung. Der Kläger selbst hat die Betriebslage nicht günstiger geschildert, als die Beklagte und die Notwendigkeit der Personalreduzierung auch in der Kaffee-Abteilung an sich nicht verneint. Er macht nur geltend, daß er besondere Verdienste um die Firma sich erworben habe, und daß sein Posten jedenfalls nicht überflüssig geworden sei. Der Kläger mag der Beklagten wertvolle Dienste geleistet und auch eine Stelle eingenommen haben, die sich über die der anderen Angestellten in der Abteilung erhob, in der er die teuerste Kraft war. Es ist aber gerade deshalb zu verstehen, daß die Beklagte bei der Vereinfachung des Betriebes und der Drosselung der Unkosten der Abteilung dem Angestellten kündigte, der der Exponent der nicht mehr durchzuhaltenden größeren Aufmachung der Abteilung war. Es geht auch nicht an, daß der Kläger sich auf die Behauptung beschränkt, sein Posten sei nicht überflüssig geworden. Es kann nicht ausschlaggebend sein, daß der größere Teil der Arbeit des Klägers auch jetzt noch geleistet werden muß (was die Beklagte übrigens ausdrücklich bestrittet), ohne zugleich Rücksicht darauf zu nehmen, ob das Geschäft die Kosten für einen selbständigen Angestellten für diese Arbeit ausbringen kann, oder ob es nicht infolge des Rückganges der Geschäfte auch in der anderen Abteilung und in der anderen Firma des Geschäftsführers der Beklagten die Arbeit durch teilweise Verlagerung des Tätigkeitsgebietes des übrigen Personals und des Geschäftsführers erledigen lassen kann. Insoweit hat die Beklagte unbestritten vorgetragen, daß die eingeschränkte Werbung allein durch den Geschäftsführer erfolgen und die sonstige Tätigkeit des Klägers von dem infolge der Geschäftslage anderweit entlasteten Bruder des Geschäftsführers ausgeübt werden solle. Mit dem sachlich begründeten Vortrag der Beklagten ist danach auch getan, daß vom Standpunkt einer sachgemäßen Betriebsführung aus gerade die Entlassung des Klägers erforderlich geworden ist, wobei bemerkt werden mag, daß insbesondere die Gründe, die für die Beibehaltung des übrigen Personals der Abteilung

angeführt worden sind, nicht zu beanstanden waren und auch vom Kläger nicht ernsthaft beanstandet worden sind. Es mag endlich darauf hingewiesen werden, daß der Kläger schon längere Wochen ohne Schwierigkeit im Betriebe entbehrt werden konnte. (Er ist unter Zahlung seines Gehalts vom Dienst beurlaubt worden.) Im übrigen fehlt jeder Anhaltspunkt für eine persönlich unsachgemäße Einstellung der Beklagten gegenüber dem Kläger. Irgendwelche Mißhelligkeiten zwischen den Parteien sind nicht hervorgetreten. Die Beklagte erkennt die Pflichterfüllung des Klägers an und hat weder sachlich noch persönlich etwas gegen ihn eingewendet, der Kläger hat nichts dergleichen behauptet.

Da hiernach die Kündigung offenbar auf Grund der gewissenhaften Erwägung und Bejahung ihrer betrieblichen Notwendigkeit von der Beklagten ausgesprochen ist, konnte die Kündigungswiderrufsklage einen Erfolg nicht haben.

Sie war daher unter Berücksichtigung des § 91 ZPO. wegen der Kosten abzuweisen.

Nr. 17 (LUG)

Der Armenanwalt, der in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht mit Genehmigung der Deutschen Arbeitsfront einer armen Partei beigeordnet wurde, hat nach Maßgabe des Gesetzes vom 20. Dezember 1928 Anspruch auf Ersatz seiner Gebühren und Auslagen aus der Staatskasse.

Landesarbeitsgericht Nürnberg-Fürth.

Beschluß v. 11. Juli 1934. — BR. 5/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Nürnberg.

Aus den Gründen:

Dem Kläger K. wurde mit Beschluß des Arbeitsgerichts N. vom 11. Juni 1934 das Armenrecht bewilligt und der Beschwerdeführer mit Genehmigung der Deutschen Arbeitsfront als Pflichtanwalt beigegeben. Er hat nach Beendigung des Rechtsstreits am 14. Juni 1934 um Festsetzung und Erstattung seiner ihm zustehenden Kosten. Die Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts N. wies den Antrag jedoch ohne Prüfung der einzelnen Kostenansätze zurück durch Beschluß vom 18. Juni 1934 mit der Begründung, das Arbeitsgericht sei ein Sondergericht, auf das die RUGD. keine Anwendung finde und weil nach § 61 ArbGG. die obsiegende Partei keinen Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Bevollmächtigten gegen den unterlegenen Gegner habe. Wollte man dem Armenanwalt die Erstattung aus der Staatskasse zubilligen, so bedeute das Uebernahme der Kosten auf die Staatskasse, weil niemals ein Ersatzanspruch des obsiegenden Gegners auf die Staatskasse gem. § 5 ArmAnwGes. übergehen könnte. Die Staatskasse müßte sonach auch die Kosten der obsiegenden Partei tragen, wenn der unterlegene Gegner in den besten Vermögensverhältnissen wäre. Das widerspreche dem Grundsatz des ArbGG., das Verfahren möglichst billig zu gestalten.

Die Erinnerung des Beschwerdeführers gegen diesen Beschluß wies das Arbeitsgericht N. mit Beschluß vom 26. Juni 1934 unter Billigung des Standpunkts der Geschäftsstelle zurück.

Mit seiner Beschwerde vom 3. Juli 1934 bezweckt Rechtsanwalt Dr. E. Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses und Anweisung der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Nürnberg auf Festsetzung und Erstattung seiner Gebühren und Auslagen.

Die Beschwerde ist zulässig. §§ 4 ArmAnwGes., 4 GerAG., 78 ArbGG. 567 ff. ZPO. Sie ist auch begründet.

Nach der Neufassung des § 11 ArbGG. (§ 66 Abs. 3 ArbGG.) können Rechtsanwälte mit Genehmigung der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei in Arbeitsgerichtssachen ermächtigt werden. Es kann sonach einer Partei im Armenrecht ein Anwalt beigeordnet werden. Das Arbeitsgericht hat den Beschwerdeführer als Vertreter des Klägers beigeordnet. Es kann sich daher nicht auf den Ausschluß berufen, zumal es selbst den Rechtsanwalt E. der Armenpartei beigeordnet hat und ihn zur Tätigkeit im Prozeß veranlaßte. Es kann ihm daher auch die Erstattung der Kosten nicht versagen. § 1 des ArmAnwGes. steht dieser Rechtsauffassung nicht entgegen, vielmehr kann dieser Vorschrift heute für den vorliegenden Fall keine Geltung zukommen, da ihr die jüngere Bestimmung des § 11 ArbGG. nach dem Grundsatz, daß das jüngere Gesetz das ältere aufhebt bzw. abändert, widerspricht. Auch aus § 5 des ArmAnwGes. kann Gegenteiliges nicht gefolgert werden, weil auch hier die Vorschrift des § 11 ArbGG. das Gegenteil enthält, wenn sie überhaupt Anwälte im Arbeitsgerichtsverfahren zuläßt.

Sonach war der Beschluß des Arbeitsgerichts Nürnberg aufzuheben und die Geschäftsstelle dieses Gerichts anzuweisen zur Festsetzung und Erstattung der dem Beschwerdeführer zustehenden Gebühren und Auslagen.

Anmerkung. Der Entscheidung des LAG. ist im Ergebnis beizutreten. Da § 11 ArbGG. in der neuen Fassung, Rechtsanwälte, denen von der Deutschen Arbeitsfront im Einzelfall eine entsprechende Ermächtigung erteilt ist, zur Vertretung vor den Arbeitsgerichten zuläßt, kann in einem solchen Fall der von der Arbeitsfront zur Vertretung vor dem Arbeitsgericht ermächtigte Anwalt, auch als Armenanwalt bestellt werden. Ist das aber geschehen, so muß auch das Ges., betreffend die Erstattung von Rechtsanwaltsgebühren in Armensachen v. 20. Dezember 1928 zur Anwendung kommen, denn dieses Gesetz gilt nach Art. 1 § 1 für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, zu denen die arbeitsgerichtlichen Prozesse gehören. Eine Beschränkung auf die vor den ordentlichen Gerichten verhandelten Streitsachen enthält das Ges. in sich selbst nicht. Nun wird allerdings die Erstattung von Armenanwaltsgebühren in Art. 1 § 1 nur — mit den im Ges. gegebenen Sondervorschriften — „nach Maßgabe der GebD. f. R. A.“ vorgesehen und letztere regelt gemäß ihrem § 1 nur „die Vergütung für die Berufstätigkeit des Rechtsanwalts in einem Verfahren vor den ordentlichen Gerichten“, zu denen die Arbeitsgerichte nicht gehören.

Es ließe aber auf eine unfruchtbare Buchstabeninterpretation hinaus,

wenn man aus dieser Fassung der in dem Ges. v. 20. Dezember 1928 in Bezug genommenen RAGD. schließen wollte, daß jenes Gesetz entgegen seiner allgemeinen Fassung auf das arbeitsgerichtliche Verfahren nicht anwendbar sei, hier also der Armenanwalt keinerlei Vergütung beanspruchen dürfe. Allerdings kommt, wie das ArbGer. an sich richtig feststellt, wegen § 61 ArbGG. ein Erstattungsanspruch des Armenanwalts gegen den Gegner nicht in Betracht. Die sonst in § 5 des Ges. v. 20. Dezember 1928 dem Staat gegebene Möglichkeit, die dem Armenanwalt gezahlte Vergütung vom Gegner der armen Partei wieder hereinzubekommen, fällt im arbeitsgerichtlichen Verfahren also von vornherein fort. Es ist aber durch nichts begründet, wenn das Arbeitsgericht hieraus die Unanwendbarkeit des Ges. v. 20. Dezember 1928 auf das arbeitsgerichtliche Verfahren folgern will. Denn jenes Gesetz machte die Entstehung eines Erstattungsanspruchs gegen den Gegner der armen Partei keineswegs zur Voraussetzung für den Anspruch des Armenanwalts auf staatliche Vergütung. Tatsächlich wird ja auch im gewöhnlichen Prozeß der in § 5 des Ges. vorgesehene Übergang des Erstattungsanspruchs des Anwalts auf den Staat nur selten praktisch und andererseits ist ein Armenanwalt, der in einem Verfahren auftritt, bei dem die Möglichkeit seine Gebühren im Falle des Obσιiegens vom Gegner seiner Partei zu erhalten, ausscheidet, einer staatlichen Entschädigung ganz besonders bedürftig.

Bolkmar.

Nr. 18 (LAG)

Umfang der Fürsorgepflicht nach § 618 BGB.

Einfluß der Verkehrssitte.

Der Unternehmer ist für die Erfüllung der Fürsorgepflicht selbständig verantwortlich; handelt es sich aber um die Einführung neuer Schutzmaßnahmen, so kann von Bedeutung sein, ob die Gewerbeaufsichtsbehörde die Einführung verlangt.

Landesarbeitsgericht Duisburg-Hamborn.

Urteil vom 8. Februar 1934. — LAG. 112/114/32. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Mülheim-Ruhr.

Der am 6. Januar 1891 geborene Kläger war vom 24. März 1919 bis zum 22. Mai 1926 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Während dieser Zeit hat er vom 24. 3. 1919 bis zum 31. 12. 1921 und vom 12. 6. 1922 bis zum 23. 4. 1923 im Sandstrahlgebläse gearbeitet. In der Zwischenzeit war er als Hilfsarbeiter in der Werkstatt und von 1923 bis 1925 als Autogenschweißer beschäftigt. Etwa ein Jahr hat er in dieser Zeit krank gefeiert. Seit Oktober 1925 übte er keine Tätigkeit mehr aus, sondern feierte krank, und er steht seitdem wegen Steinstaublunge in ärztlicher Behandlung. Am 25. Mai 1926 hat er Antrag auf

Invalidenrente gestellt, die ihm mit Wirkung vom 10. Oktober 1927 zugesprochen wurde. Sie beträgt ab 1. April 1932 monatlich 64,80 RM. Sein Antrag auf Unfallrente ist rechtskräftig abgelehnt worden, weil der Betrieb der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin nicht zu den in der Anlage zu der 2. Verordnung über die Ausdehnung der Unfallversicherung auf gewerbliche Berufsfrankheiten vom 11. 2. 1929 der Versicherung unterstellten Betrieben gehört.

Der Kläger hat behauptet, er sei spätestens seit dem 1. Juni 1926 vollständig arbeitsunfähig. Er leide an einer Steinstaublunge, die er sich während der Beschäftigung in dem Sandstrahlgebläse der Rechtsvorgängerin der Beklagten (R. d. B.) zu gezogen habe. Diese sei hierfür verantwortlich. Sie habe ihn und seine Mitarbeiter nicht in der erforderlichen Weise gegen die Gefahren geschützt, die für die Gesundheit der in Sandstrahlgebläse Beschäftigten mit dieser Tätigkeit verbunden seien. Sie habe nicht die Maßnahmen getroffen, die erforderlich gewesen seien, um die Staubentwicklung auf das Mindestmaß zu beschränken. Sodann habe dieselbe ihnen nicht den Atemschutz zur Verfügung gestellt, der notwendig und zeitgemäß gewesen sei. Er verlangt deshalb Schadenersatz und für die Zukunft eine monatliche Geldrente.

Das ArbGer. hat der Klage teilweise stattgegeben.

Auf die Berufung der Beklagten wurde die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Bevor geprüft werden soll, ob die R. d. B. gegen ihre Pflichten aus den §§ 618 BGB. und 120a RVO. verstoßen hat, soll zunächst die Anlage des Sandstrahlgebläses und seine Geschichte kurz dargestellt werden. Anfang 1919 errichtete die R. d. B. als Abteilung ihrer Gießereipuzerei ein Sandstrahlgebläse. Es wurden dort Bessmer Stahlgußstücke gepuht. Die R. d. B. bezog das Sandstrahlgebläse von der Firma G. in Hamburg. Es bestand aus etwa zehn Blaskammern, von denen je zwei mit einem gemeinsamen Exhaustor abgesaugt wurden. Der Staub wurde in eine Staubkammer hineingesaugt, die ihrerseits wieder durch einen Staubturm die Luft nach außen abgab. Der Vorräum der Blaskammern wurde durch einen Ventilator entlüftet. Die Bläser trugen von Anfang an zu ihrem persönlichen Schutz einen kastenförmlichen Holzhelm mit Glas Scheibe und einen Lederschurz vor der Brust und auf dem Rücken, über den wieder eine Lederschürze getragen wurde. Unstreitig ist, daß nur soviel Schutzhelme vor-

handen waren, als für eine Schicht erforderlich waren, so daß sich die verschiedenen Schichten in den Gebrauch der Helme teilen mußten. Unter den Helmen trugen die Bläser Mundschwämme, die an sich feucht zu halten und in gewissen Zeiträumen auszuwaschen waren. Streitig ist allerdings zwischen den Parteien, ob stets genügend Mundschwämme vorhanden waren. Es wurde damals in drei Schichten gearbeitet.

Im Jahre 1920 wurden die Blaskammern verkleinert und jede mit einem Exhaustor versehen, so daß nach dem Gutachten in der Minute zehnmal die Luft vollständig gewechselt wurde.

Im Jahre 1924 führte man die Frischluftzuführung bei den oben beschriebenen Schutzhelmen ein. Die Beklagte trägt dazu noch folgendes vor:

Anfänglich sei die von dem abgesaugten Staub verunreinigte Luft schlecht gereinigt durch den Staubturm ins Freie gelangt, wodurch die Luft der Umgebung verpestet worden sei. Die Folge seien Immissionsprozesse gewesen. Erst allmählich habe man durch Verbesserung der Filtereinrichtungen die Verunreinigung der Luft vermieden. Erst da sei es möglich gewesen, an Stelle der gefährlichen und wenig erwünschten Preßluft aus der unmittelbaren Umgebung einwandfreie Frischluft zuzuführen.

Was nun zunächst den Vorwurf angeht, die R. d. B. habe schon ohne weiteres dadurch gegen die ihr obliegende Fürsorgepflicht verstoßen, daß sie die vorhandenen Einrichtungen mangelhaft in Ordnung gehalten habe, insbesondere nicht dafür gesorgt habe, daß die Abzugsrohre und Exhaustoren bei Beschädigungen rechtzeitig ausgebessert worden seien, so hat das Landesarbeitsgericht in Uebereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und dem Oberlandesgericht Düsseldorf in einem Vorprozeß keine der Beklagten ungünstige Feststellungen treffen können. (Wird näher dargelegt.)

Das Gericht hatte sich daher in der Hauptsache mit dem weiteren Vorwurf zu beschäftigen, es hätte den Bläsern an Stelle der Schwämme schon 1920 ein weit sicherer persönlicher Atemschutz zur Verfügung gestellt werden müssen, nämlich Helme mit Frischluftzuführung.

Das OLG. hat diese Frage bejaht und eine schuldhafte Verletzung der Fürsorgepflicht angenommen. Zur Beurteilung der Richtigkeit dieser Auffassung war zunächst erforderlich, auf den Inhalt der Fürsorgepflicht des § 618 BGB. einzugehen. Wie das OLG. mit Recht ausführt, enthält diese Bestimmung nur Rahmen-

vorschriften, deren Ausfüllung nach den besonderen Umständen des Einzelfalles zu erfolgen hat.

Maßgebend für die Bemessung dieser Pflichten ist § 242 BGB., wonach der Schuldner verpflichtet ist, die Leistung nach Treu und Glauben, wie die Verkehrssitte es erfordert, zu bewirken. Die Verkehrssitte ist hiernach nur ein Maßstab und nicht allein maßgebend, sondern oberstes Ziel bleibt vielmehr im Falle des § 618 die Fürsorge für die Gesundheit des Arbeitnehmers, so daß eine „schlechte Sitte“ nicht maßgebend sein kann. Es war aber bei Beurteilung der Frage, ob dem Arbeitgeber eine gewisse Einrichtung in einem bestimmten Zeitpunkt zuzumuten war, die damalige Verkehrssitte zunächst zu ermitteln. In dieser Hinsicht läßt das Urteil des OLG. jede Feststellung vermissen. Die beiden dort vernommenen Sachverständigen Sch. und G. haben sogar selbst keine Kenntnis davon gehabt, wo und inwieweit in der damaligen Zeit, nämlich in den Jahren 1919 bis 1922, Helme mit Frischluftzuführung in Sandstrahlgebläsen in Stahlgußpugereien Anwendung gefunden haben. Gewerberat Sch. sagt bei seiner Vernehmung am 23. September 1931 aus, daß ihm die Verwendung von Helmen mit Frischluftzuführung aus eigener Erfahrung unbekannt gewesen sei; dasselbe sagt in dem gleichen Vernehmungstermin der Sachverständige G. Es hätte daher schon auffallen müssen, daß Persönlichkeiten, die in dem rheinisch-westfälischen Industriegebiet mit dem Arbeitsschutz jahrelang dienstlich betraut gewesen sind, über die Anwendung des von dem OLG. als schon damals notwendig geforderten Atemschutzes nichts berichten konnten. Es erschien deshalb erforderlich, durch eine Rundfrage bei den bekannten Lieferfirmen und den Abnehmern sich ein Bild über die Verwendung der Schutzhelme mit Frischluftzuführung zu machen.

Es ist zunächst aber die Entwicklung der Gußpugereitechnik selbst zu beachten. Ursprünglich wurden die Gußstücke in den Gußpugereien in Handarbeit gereinigt. Wie Gewerberat G. in seinem Aufsatz „Eisenstrahl statt Sandstrahl“ (Reichsarbeitsblatt 1931) schreibt, war die Gußpugerei damals eine reine Schmutzarbeit. Die Pugereiarbeiter standen eng aneinander, oft zu mehreren an einem Gußstück, wo sie in mühsamer Handarbeit mit Hilfe von Stahlbürsten, Sandsteinen oder Hammer und Meißel oder an Schmirgelsteinen die Gußstücke von Formsand und Kernstaub reinigten und sich die Sandkörner und Staubwolken gegenseitig ins Gesicht schleuderten. Die Einführung des Sandstrahlgebläses erschien dem

gegenüber als eine bedeutende Verbesserung der gesundheitlichen Verhältnisse der Arbeiter. G. schreibt weiter: „Zudem wurden die Sandstrahlgebläse mit Staubabsaugung versehen; mit der Zeit erfolgte das Putzen in besonders abgeschlossenen Kabinen oder Maschinen, ein früher unbekannter Luxus. Die Putzereibetriebe wurden menschenleerer und sauberer. Der bis dahin als unvermeidlich betrachtete Staub verschwand immer mehr, und da man nur den groben, Augen und Nase verklebenden, die Haut mit einer dicken Schmutzkruste überziehenden Staub kannte und als Hauptfeind für Lunge und Körper betrachtete, ist die Genugtuung über den erreichten Erfolg verständlich.“

Wie sich nun aus den Auskünften der Lieferfirmen G., R. und Bad. Maschinenfabrik ergibt, hat man sich aber auch schon vor dem Kriege mit dem Gedanken beschäftigt, den Bläsern einen persönlichen Atemschutz durch Luftzuführung unter der Schutzmaske zu gewähren. Die von dieser Firmen konstruierten Helme sind aber damals in der Praxis nicht durchgehend zur Verwendung gekommen. Besonders die Firma G., von der die R. d. B. die Einrichtung des Sandstrahlgebläses bezogen hat, und die auf diesem Gebiete führend ist, hatte, wie sie in ihrem Schreiben vom 13. 12. 1932 mitteilt, damals noch keinen wirklich brauchbaren Schutzhelm mit Frischluftzuführung in den Handel bringen können. Sie hat auch nur wenige Firmen benennen können, denen sie damals Helme geliefert hat.

Wie sich weiter aus dem Gutachten des Sachverständigen Gewerberat R. ergibt, haben von 57 Anstalten, die in Frage kommen, nur 17 vor, im und kurz nach dem Kriege mit Schutzhelmen mit Frischluftzuführung gearbeitet, während in 40 Arbeitsstätten mit Helmen ohne Frischluftzufuhr oder mit anderen Hilfsmitteln gearbeitet wurde. Auch heute noch sind 33 Firmen ohne Helm mit Frischluftzuführung.

Eine ähnliche Rundfrage, die in der amerikanischen Industrie noch vor kurzem Dr. Greenburg, veröffentlicht in den Jahrbüchern des Safety Congress, Chicago 1931, veranstaltete, ergab, daß dort nur von 41% Ueberdruckhelme verwandt wurden. Bei diesem Ergebnis war natürlich zu prüfen, ob die Nichtverwendung des Ueberdruckhelmes zur damaligen Zeit als eine „schlechte Sitte“ angesehen werden muß. Als schlechte Sitte kann aber nur betrachtet werden, was für einen billig denkenden Menschen im Hinblick auf das gesetzte Ziel des Gesundheitsschutzes abzulehnen war.

Es muß dabei berücksichtigt werden, daß es sich damals, wie bereits dargelegt, zunächst um eine Neuart der Gukpuztechnik handelte. Man mag bereits vor dem Kriege Sandstrahlgebläse gehabt haben. Der Krieg muß aber als eine Unterbrechung des gewöhnlichen Produktionsprozesses der ordentlichen Industrie betrachtet werden. Nach dem Kriege knüpfte man an den Vorkriegszustand wieder an; wegen des Materialmangels war man sogar gezwungen, sich mit weniger fortschrittlichen Maßnahmen zu begnügen. Jedenfalls erschien die Einführung des Sandstrahlgebläses in verschlossenen Kabinen mit Luftabsaugung auch im Jahre 1919/20 noch als Fortschritt gegenüber der früheren Handarbeit.

Wenn nun zwar auch auf dem Gebiete des persönlichen Atemschutzes schon einige Firmen kurz vor dem Kriege oder, wie die Firma Krupp-Grusonwerke während des Krieges und die Firma Krupp-Essen kurz nach dem Kriege den Ueberdruckhelm einführen, so waren sie Pioniere auf dem Gebiete des persönlichen Atemschutzes. Der Sachverständige Gewerberat R. sagt in seinem Gutachten, daß die Verwendung von Helmen mit Frischluftzuführung ein besonderes Maß von Sorgfalt darstellte.

Im Laufe der Zeit nach dem Kriege bis heute ist die Atemschutztechnik im ständigen Fortschreiten begriffen. Es kann aber nicht gesagt werden, daß in der Zeit von 1919 bis 1923 die Nicht-einführung des Ueberdruckhelmes als eine „schlechte Sitte“ zu betrachten gewesen wäre. Man hat damals noch den Schutz mit Respiratoren, wie Schwämme oder Siebe, neben einer ergiebigen Staubabsaugung weitgehend für ausreichend angesehen. Es waren bedeutsame Bedenken vorhanden, die gegen die Verwendung des Ueberdruckhelmes geltend gemacht wurden, nämlich die unangenehme Wirkung der zugeführten Preßluft, die ölig war, Uebelkeit und Erkältungen hervorrief, und die Beschränkung der Bewegungsfähigkeit der Bläser durch den nachschleppenden Schlauch, so daß die Arbeiter es ablehnten, diesen Helm zu verwenden. Es haben daher auch eine Anzahl Firmen den Ueberdruckhelm wieder abgeschafft.

Es war aber dennoch weiter zu prüfen, ob nicht die R. d. B. bei den besonderen Verhältnissen ihres Betriebes nach Treu und Glauben zu einer Einführung des Ueberdruckhelmes hätte schreiten müssen. Wie nun der Sachverständige R. selbst bekundet, pflegen die Verhältnisse in den Sandstrahlgebläsen der Gukpuzereien jedoch in der Regel ziemlich gleichartig zu liegen, und schon deshalb müß-

ten Bedenken bestehen, von der R. d. B. andersartige Sicherungsmaßnahmen für die damalige Zeit zu verlangen, als sie in gleichartigen anderen Betrieben noch weitgehend, ja überwiegend vorhanden waren. Es ist auch weiter zu berücksichtigen, daß gerade die Gewerbeaufsichtsämter, denen die Sorge für den Arbeiterschutz von Staats wegen oblag, in dieser Hinsicht keinerlei Anforderungen an die fraglichen Industrien gestellt haben.

Die beiden Sachverständigen, insbesondere der Gewerberat R., meinen aber bei Erläuterung ihres schriftlichen Gutachtens, nachdem die R. d. B. habe erkennen müssen, daß die angewandten Maßnahmen der Verbesserung der Staubabsaugung im Jahre 1920, wie R. in seinem Gutachten sagt, „den Zweck“ nicht erreichten, habe man zu anderen Mitteln greifen und Versuche mit Schutzhelmen mit Frischluftzuführung machen müssen. Auf die Frage des Vertreters der Beklagten, was er unter Nichterreichung des Zweckes verstehe, meinte er, man habe damals erkennen müssen, daß die Bläser auch noch nach der Verbesserung der Staubabsaugung unter dem Helm Staubablagerungen auf dem Kopfe gehabt hätten, und daß sich die Schwämme bei Gebrauch verhältnismäßig schnell mit Staub zugesezt hätten. Der Sachverständige B. ist auch der Ansicht, man habe sich der Gefährlichkeit des Quarzstaubes bewußt gewesen sein müssen, da damals schon lange bekannt gewesen sei, daß der Quarzstaub nicht nur zu Katarren der Atmungsorgane, sondern zu Tuberkulose führte. Letzterer Ausfühung des Sachverständigen B. wird man zustimmen müssen. Die Gefährlichkeit des Quarzstaubes, wenn auch aus dem Industriezweig der Marmorschleifereien, war seit Jahrzehnten bekannt, und man mußte sich daher bei der Betriebsleitung der Gesundheitsgefährlichkeit der Verwendung des Quarzandes bewußt sein, und in diesem Zusammenhang war es gleichgültig, ob sie im einzelnen über den durch den Quarzstaub in der Lunge hervorgerufenen Krankheitsprozeß schon richtig im Bilde war. Die andere Frage ist aber, ob die Leitung der R. d. B. sich auch hätte bewußt sein müssen, daß sie zur Abwendung dieser Gesundheitsgefahr den Ueberdruckhelm hätte einführen müssen. Dazu hätte sie zunächst einmal erkennen müssen, daß die Staubeentwicklung auch noch nach der Verbesserung der Staubabsaugung in einem Maße bestand, daß zum Schutze der Bläser noch besondere Maßnahmen hätten ergriffen werden müssen, und zwar Maßnahmen, die zweckmäßig und notwendig waren. In dieser

Beziehung würde aber die Kenntnis des Krankheitsprozesses doch von Bedeutung gewesen sein. Damals war man der nach heutigem Wissen irrigen Auffassung, daß der grobe, sichtbare Staub die Ursache der bekannter Steinstaublunge sei, während man heute weiß, daß nur der unsichtbare Staub die Steinstaublunge hervorrufen. Wenn nun auch die Staubabsaugung in den Blaskammern nicht den Staub vollständig an seiner Entstehungsquelle abfängt, weil der zersplitterte Sand nach aller Seiten der Kabinen geschleudert wird, so kann durch entsprechende Verstärkung der Staubabsaugung in den Kabinen, die gleichsam verlängerte Saugrohre darstellen, der entstehende Staub weitestgehend beseitigt werden. Wie die Beweisaufnahme ergeben hat, hat man in dem Betrieb der R. d. B. in dieser Beziehung durch den Umbau der Kammern einen erheblichen Erfolg gehabt. Die Betriebsleitung konnte daher damals wohl der Ueberzeugung sein, daß sie auf diesem Gebiet der Staubbeseitigung einen erheblichen Fortschritt gemacht habe. Es mag nun sein, daß man auch nachher trotz alledem noch eine Staubschicht auf dem Kopf der Bläser unter dem Helm feststellen mußte. Auch mag bemerkt worden sein, daß die Schwämme sich immer noch verhältnismäßig schnell mit Staub zusetzten. Wenn nun aber berücksichtigt wird, daß die Betriebsleitung über die verderbliche Wirkung des feinen Staubes nicht im Bilde war, dann ist ausgeschlossen, heute zu sagen, daß die Leitung damals mit Rücksicht auf diesen feinen Staub zu besonderen, damals in gleichartigen Betrieben noch wenig eingeführten Schutzmaßnahmen hätte greifen müssen. Der Sachverständige R. sagt, daß die Firmen, die bereits den Ueberdruckhelm eingeführt hatten, „gefühlsmäßig“ das Richtige getroffen hätten. Die Bejahung der Frage würde auch eine Anklage gegen die Gewerbeaufsichtsbeamten sein, die weder in dem streitigen Betrieb noch in anderen die Forderung gestellt hatten, obwohl auch ihnen die nicht vollständige Beseitigung des Staubes unter dem Helm durch die Absaugung bekannt gewesen sein muß. Es ist richtig, daß der Atemschutz durch Ueberdruckhelme bereits bekannt war, was sich daraus ergibt, daß eine Anzahl von Firmen von ihm Gebrauch gemacht hatten. Aber die Anwendung trug damals noch den Charakter einer Art „Erfindung“. Es mußte jeweils ein Helm konstruiert werden, der für den in Frage kommenden Betrieb tauglich schien, da die in den Handel gebrachten Helme noch nicht als allgemein brauchbar betrachtet wurden. So hat sich Krupp einen solchen selbst gebaut. Auch die Lei-

tung des beklagten Werks hat sich einen Schutzhelm aus Holz geschaffen, der seiner äußeren Form nach bis heute im Gebrauch geblieben ist. Bei der starken Schleifwirkung des zum Putzen der Bessmer Stahlgußstücke notwendigerweise mit großem Druck gespritzten Sandes mußte der Schutzhelm aus Holz oder Leder bestehen, und es lag daher nahe, die in den Handel gebrachten Metallhelme als nicht geeignet abzulehnen. Wenn man nun nicht wenigstens doch die Frischluftzuführung bei den von der Betriebsleitung selbst konstruierten Helmen angebracht hätte, so mögen dagegen die gleichen Bedenken bestanden haben, die auch andere Firmen davon abhielten, nämlich die Nicht-Ungefährlichkeit der damals üblichen Preßluftzuführung, die große Abneigung der Bläser gegen dieselbe wegen Beschränkung ihrer Bewegungsfähigkeit durch den Zuführungsschlauch und die Delhichtigkeit der zugeführten Luft. Es ist zwar nicht erwiesen, was die Beklagte in der letzten Verhandlung vorgetragen hat, aber es ist sehr wahrscheinlich, daß sie zur Einführung des Ueberdruckhelms geschritten ist, nachdem sie statt Preßluft Frischluft aus der unmittelbaren Umgebung des Gebläses entnehmen konnte.

Wenn sie diesen Fortschritt in dem Atemschutz der Bläser nicht früher getan hat, so wird ihr deshalb nicht der Vorwurf gemacht werden können, daß sie dabei die ihr obliegende Fürsorgepflicht nicht erfüllt habe. Denn auch die damalige Literatur enthielt, wie die Sachverständigen zugeben, noch nichts über die Erfahrungen mit Ueberdruckhelmen in Sandstrahlgebläsen und die Bedeutung derselben für die Verhütung der Steinstaublunge. Erst Ende der zwanziger Jahre sind darüber an Hand der in Südafrika und Amerika gemachten Versuche Veröffentlichungen erschienen, dann allerdings sehr zahlreich. Man weiß jetzt, daß gerade der Ueberdruck den besonderen Schutz gegen die Ursache der Steinstaublunge, nämlich die Staubteilchen von $1/2$ bis 5μ darstellt. Diese Kenntnis hat aber bei der Beurteilung dessen, was man in den Jahren 1919 bis 1923 von einem Unternehmer zum Schutze der Bläser hätte fordern müssen, auszuscheiden. Die Beklagte kann sich in dieser Beziehung auch darauf berufen, daß der zuständige Gewerbeaufsichtsbeamte ihrer Rechtsvorgängerin keinerlei Anweisung erteilt hat. Richtig ist zwar, daß der Unternehmer zuletzt selbst für die vorschriftsmäßige Führung seines Betriebes verantwortlich ist. Wenn der Gewerbeaufsichtsbeamte einen in dieser Beziehung zu beanstandenden Zustand nicht rügt, wird der Unternehmer von der

Verantwortung nicht frei. Anders ist die Rechtslage aber unbedingt dann, wenn es sich um die Einführung neuer Maßnahmen des Arbeitsschutzes handelt. Dann wird gewiß das Verhalten der Gewerbeaufsichtsbeamten demgegenüber für den Unternehmer mit von maßgebender Bedeutung sein. Es müßte ihm schon nachgewiesen werden, daß er über die Kenntnisse des Gewerbeaufsichtsbeamten hinaus erkannt hat, was zu geschehen hatte.

Zuletzt wird auch nicht aus den Augen gelassen werden dürfen, unter welchen Umständen der damalige Unternehmer seinen Betrieb führen mußte. Zunächst wurde nach Kriegsende mit der Produktion wieder begonnen, nachdem Deutschland von allen Betriebsmitteln entblößt war. Gewisse Stoffe, wie z. B. Leder, waren kaum zu haben. Es konnte daher der Sinn des Unternehmers in erster Linie nur darauf gerichtet sein, Arbeit zu schaffen. In diesem Bestreben wurde er aber ständig durch die politischen und wirtschaftlichen Unruhen der damaligen Zeit gehemmt. Es ist bekannt, daß während des ganzen Jahres 1919 die spartakistischen Unruhen herrschten und drohten. 1920 war der Kapp-Putsch und anschließend der Kampf mit der Roten Armee, besonders in der Gegend von Mülheim und Duisburg. Anfang 1921 besetzten die Belgier die Ruhrstädte Duisburg und Ruhrort und kamen bis hart an das Werk der Beklagten. In der Inflationszeit löste wegen der Geldentwertung eine Bohnbewegung die andere ab. Unter diesen Umständen kann man von einem Unternehmer nicht dasselbe Sorgen für die Abwendung der mit einer Arbeitsleistung verbundenen Gesundheitsgefahren verlangen, die dazu noch über das hätte hinausgehen müssen, was in gleichartigen Betrieben weitgehend üblich war.

Es könnte nur die Frage sein, ob man dennoch etwa deshalb an die Leitung weitergehende Anforderungen hätte stellen müssen, weil sie von der Benutzung von Schutzhelmen mit Luftzuführung in dem Betriebe der Firma P. in Egge Kenntnis erlangt hatte. Dieser Auffassung ist besonders der Sachverständige R. Nun sind wir aber darüber, was der Zeuge L. der Leitung über die Zustände bei der Firma P. mitgeteilt hat, nicht vollständig im Bilde. Zwar wird die Leitung daraus von der Verwendung des Helms mit besonderer Luftzuführung Kenntnis bekommen haben. Man wird gleichzeitig aber auch davon erfahren haben, daß die Absaugvorrichtung bei P. nicht die beste war, weil dort nur ein gemeinsamer Exhaustor vorhanden war, und wenn es richtig ist, wie der Sach-

verständige Sch. in seinem Gutachten feststellt, und was die Firma P. in ihrer Auskunft zugegeben hat, daß sich auch bei den Schutzhelmen von P. eine Staubschicht auf dem Kopfe der Bläser ansammelt, dann ist es nicht ausgeschlossen, daß die Leitung der R. d. B. auch hiervon unterrichtet worden ist. Dann brauchte die Leitung damals nicht den Eindruck bekommen zu haben, daß der Betrieb bei P. auf dem Gebiete des Atemschutzes gegenüber dem übrigen fortschrittlicher sei, dem man nachfolgen müsse. Gerade das, was die Sachverständigen R. und B. als das bezeichnen, was der Leitung der R. d. B. Veranlassung hätte geben müssen, weitere Schutzmaßnahmen zu treffen, insbesondere Versuche mit einem Ueberdruckhelm zu machen, nämlich das Ansammeln einer Staubschicht auf dem Kopf der Bläser war demnach auch bei P. festzustellen und konnte daher der Leitung der R. d. B. keinen Anreiz geben, es mit dem Helm von P. zu versuchen. Daß die Leitung aber damals bestrebt war, das ihrige zur Verbesserung des Atemschutzes zu tun, beweist die Tatsache, daß sie gerade damals unter Anwendung hoher Kosten die Blaskammern umgebaut und eine vorbildliche Staubabsaugung geschaffen hat, die den Einrichtungen bei P. weit überlegen war. Nebenbei bemerkt, ist die Staubansammlung unter dem P. schen Helm vielleicht darauf zurückzuführen, daß derselbe nicht nur eine Zuführung, sondern auch eine besondere Abführung hatte, und dadurch der im wesentlichen allein Schutz bietende Vorteil des Ueberdruckes vermindert, zeitweise sogar bei nicht richtiger Bedienung der Zu- und Abführung aufgehoben wurde, so daß Staub unter dem Helm gesogen werden konnte. Dies war der R. d. B. natürlich unbekannt. Für sie war nach den damaligen Kenntnissen vom Stande der Schutzmaßnahmen nur von Bedeutung, daß auch diese Helme das Eindringen von Staub unter den Helm nicht verhinderten.

Es kann daher der Beklagten nicht widerlegt werden, daß ihre Rechtsvorgängerin bei Berücksichtigung der damaligen allgemeinen Kenntnisse das zur Bekämpfung der Gesundheitsgefahren Erforderliche getan hat, wenn sie für eine über das Normale hinausgehende Absaugung der Kammern sorgte und den Bläsern außer dem Schutzhelm die Schwämme zur Verfügung stellte. Letztere stellen, richtig angewandt, nämlich in feuchtem Zustande, einen bemerkenswerten persönlichen Atemschutz dar. Daß die Arbeiter dazu neigten, dieselben nicht oder nicht richtig zu verwenden, ist allein kein Belastungsmoment für die Beklagte, solange

nicht nachgewiesen ist, daß der Leitung der R. d. B. damals ein anderes persönliches Schutzgerät bekannt war. Als solches hätte nach heutigem Wissen nur der Ueberdruckhelm in Frage kommen können. Wie aber bereits dargelegt, kann nicht gesagt werden, daß diese Kenntnis bei der Leitung schon vorhanden war, noch hätte vorhanden sein müssen. Dazu kommt noch, daß auch der Ueberdruckhelm von den Arbeitern nicht gerne getragen wurde.

Es muß daher, entgegen der Meinung des OLG. und des Vorderrichters, abgelehnt werden, festzustellen, daß die R. d. B. durch zu späte Einführung des Ueberdruckhelms sich einer Verletzung der Fürsorgepflicht gegenüber den Bläsern, damit auch dem Kläger, schuldig gemacht habe.

Wenn der Kläger schließlich noch darauf hingewiesen hat, es seien so viele der im Sandstrahlgebläse Beschäftigten gestorben, so ist das nach heutiger Kenntnis von der Entstehungsurache der Krankheit erklärlich, da man den Ueberdruckhelm nicht verwandte und auch keine Verkürzung der Beschäftigungszeit vornahm. Daß die R. d. B. den Ueberdruckhelm nicht früher einführen mußte, ist bereits oben dargelegt worden. Zu der Verkürzung der Beschäftigungszeit im Sandstrahlgebläse auf höchstens ein Jahr, zu der man heute übergegangen ist, war die R. d. B. nicht verpflichtet. Noch heute besteht dazu mangels dahingehender gesetzlicher Vorschriften eine Rechtspflicht nicht; denn der Unternehmer ist nur zur Verminderung und Vermeidung der mit der Beschäftigung verbundenen und vermeidbaren Gesundheitsgefahren verpflichtet, nicht dagegen zur Unterlassung der gesundheitsgefährlichen Beschäftigung.

Im übrigen ist auch nicht nachgewiesen, daß die R. d. B. vor 1923 Kenntnis von lebensgefährlichen Erkrankungen ihrer Bläser erhalten hat.

Anzweifelhaft hat die Beschäftigung im Sandstrahlgebläse der R. d. B. in den Jahren 1919 bis 1923 zu Erkrankungen von Bläsern geführt, die diese arbeitsunfähig gemacht haben, zum Teil vorzeitig haben sterben lassen. Nach dem Grundsatz „Gemeines Interesse, gemeine Gefahr“ wäre eine Beteiligung der Unternehmer solcher Gebläse an dem Schaden, den die Bläser durch die Beschäftigung in ihren Diensten erworben haben, billig. Eine solche Beteiligung kennt das Gesetz in Form der Haftung der Berufsgenossenschaften. Im vorliegenden Falle ist allerdings eine solche Haftung nicht gegeben, weil die Verordnung vom 11. 2. 1929

(RGBl. S. 29) sich nicht auf Sandstrahlgebläse erstreckt. Doch kann das kein Grund sein, über die Voraussetzung des § 618 BGB. hinaus dem Unternehmer Pflichten zur Mittragung des Schadens aufzubürden.

Anmerkung. Die Fürsorgepflicht nach § 618 BGB. ist nur eine relative. Es kann nicht verlangt werden, daß der Unternehmer die Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer völlig ausschließt, sondern es fragt sich, welche Schutzmaßnahmen nach dem jeweiligen Stand der Technik überhaupt möglich und auf Grund der gesamten Sachlage dem Unternehmer zuzumuten sind. Das vorstehende, sehr sorgfältig und eingehend begründete Urteil gibt ein gutes Bild von den Grundsätzen, die für die Bemessung des Umfangs der Fürsorgepflicht hiernach maßgebend sind. Es handelt sich natürlich um die Fürsorgepflicht in einem speziellen Gewerbebezweige mit ganz bestimmten Gefahren für die beschäftigten Arbeitnehmer. Aber die in dem Urteil enthaltenen Grundsätze lassen sich ohne Schwierigkeit auch auf andere Gewerbe übertragen.

Hervorzuheben sind namentlich die Ausführungen über die Bedeutung der Verkehrsfitte. Es ist selbstverständlich, daß für die Frage der Zumutbarkeit von Bedeutung ist, was in andern Betrieben der gleichen Art an Schutzmaßnahmen üblich ist. Aber es ist das durchaus nicht allein entscheidend, insbesondere wird der Unternehmer nicht dadurch entschuldigt, daß die Mehrzahl seiner engeren Berufsgenossen in der Anbringung von Schutzmaßnahmen ebenfalls wenig sorgfältig ist. Eine Verkehrsfitte, die in Wahrheit eine Unfitte ist, verdient keine Berücksichtigung. Anders aber ist es, wenn nach dem Stande der Technik in der fraglichen Zeit wirksame Schutzmaßnahmen auch von einem mit der durchschnittlichen Sorgfalt verfahrenen Unternehmer nicht erwartet werden konnten. Es ist insbesondere nicht zulässig, die Frage nach dem Maße der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach dem heutigen Stande der Technik zu beantworten, sondern es muß der Stand der Technik in der Zeit der Beschäftigung zugrunde gelegt werden. Daß dabei eine Rolle spielen kann, was die Gewerbeaufsichtsbehörden in der fraglichen Zeit zu verlangen pflegten, wird vom LAG. zutreffend hervorgehoben. Auf der andern Seite muß natürlich auch die Schwere der den Arbeitnehmern drohenden Gesundheitschädigung besonders berücksichtigt werden.

Das Urteil hat insofern die Billigung des RAG. erhalten, als die vom Kläger eingelegte Revision nach Ablehnung eines Armenrechtsgesuchs vom RAG. durch Versäumnisurteil zurückgewiesen worden ist.
Hueck.

Nr. 19 (LAG)

Zur Frage, ob die Verweigerung des Deutschen Kreuzes, das Nichtmittingen des Deutschland- und Horst-Wessel-Liedes sowie die Nichtteilnahme an Feiern, Umzügen und sonstigen Veranstaltungen die fristlose Entlassung rechtfertigt.

Landesarbeitsgericht Karlsruhe.

Urteil vom 6. Juli 1934. — LAR. 14/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Karlsruhe.

Sachverhalt und Gründe des angefochtenen Urteils ergeben sich aus der S. 125 abgedruckten Entscheidung des ArbGer. Das LAG hat die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Beklagte hat dem Kläger auf Ende April 1934 gekündigt. Sie konnte dies nur dann tun, wenn sie berechtigt war, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen. Denn in dem Recht zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zugleich das Recht zur Anwendung einer kürzeren als der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist enthalten (Hueck-Nipperden, Lehrbuch des Arbeitsrechts Band 1 Seite 281). Das Recht zur fristlosen Vertragsauflösung stand der Beklagten, weil vierwöchige Kündigungsfrist galt, aus jedem wichtigen Grunde zu (§ 124a GG.). Ihr Recht zur fristlosen Vertragsauflösung hat die Beklagte darauf gestützt, der Kläger habe

1. während des Dienstes nicht mit dem Deutschen Gruße begrüßt,
2. er habe, wenn aus irgendwelchem Anlaß im Betrieb das Deutschland- und Horst-Wessel-Lied gesungen wurde, nicht mitgesungen und
3. habe er sich von Feiern, Umzügen und sonstigen Veranstaltungen, an denen die Belegschaft der Beklagten geschlossen teilnahm, ausgeschlossen.

Was die Anwendung des Deutschen Grußes anlangt, so hat der Kläger behauptet, stets im Betrieb durch Erheben des rechten Armes und durch Aussprechen des Wortes „Heil“ begrüßt zu haben. Er habe es lediglich beim Grüßen vermieden, „Heil Hitler“ zu sagen. Wäre dem so, so könnte eine Beanstandung wegen des Grüßens gegen den Kläger nicht erhoben werden. Denn auch im sonstigen täglichen Leben wird der Deutsche Gruß vielfach in der Form, daß der rechte Arm erhoben wird und dabei überhaupt nichts oder nur das Wort „Heil“ gesagt wird, angewendet, und es ist insbesondere auch den Beamten gestattet, während des Dienstes in dieser Weise zu grüßen. Ob aber der Kläger tatsächlich in der von ihm behaupteten Weise begrüßt hat, brauchte nicht geprüft zu werden. Denn schon sein sonstiges Verhalten allein gab der Beklagten das Recht, ihn fristlos zu entlassen.

Der Kläger hat ausdrücklich zugegeben, beim Absingen des Deutschland- und Horst-Wessel-Liedes im Betrieb nicht mitgesungen zu haben; er habe — so gab er an — sich regelmäßig vor Beginn des Singens aus den Geschäftsräumen entfernt und sich draußen aufgehalten. Daß er den gemeinschaftlichen Aufmärschen, Feiern und sonstigen Veranstaltungen, an denen die Belegschaft geschlossen teilnahm, ferngeblieben ist, hat der Kläger ebenfalls zugegeben. — Dem Arbeitsgericht ist wohl darin beizutreten, daß irgendeine gesetzliche Verpflichtung des Klägers zum Mitsingen der nationalen Lieder oder zur Beteiligung an den nationalen Feiern und Veranstaltungen nicht bestand, sowenig wie zur Anwendung des Deutschen Grußes. — Allein darauf kommt es gar nicht an, weil nicht eine Pflichtverletzung, etwa nach § 123 Ziffer 3 GG., festgestellt zu werden braucht, um die vorzeitige Entlassung des Klägers gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Ebenso wenig ist es nötig, die Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 zu berücksichtigen. Jenes Gesetz kann deswegen nicht zur Anwendung kommen, weil die Vorgänge, die zur Kündigung des Klägers geführt haben, und die Kündigung selbst vor Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt sind. Entscheidend ist vielmehr folgendes:

Der Kläger hat sich durch sein Verhalten bewußt außerhalb der Volksgemeinschaft gestellt. Wenn er es auch nicht wahr haben will, daß er dem Staate gegenüber feindlich eingestellt ist, so konnte und mußte doch sein Verhalten dem Betriebsführer und den Arbeitskollegen nicht anders denn als Äußerung seiner staatsfeindlichen Einstellung erscheinen. Daß sein Verhalten, wie er behauptet, nicht durch politische Gründe bestimmt war, sondern durch solche religiöser Art — er gehörte der Vereinigung der ernstesten Bibelforscher an —, ist vollkommen unerheblich. Wenn ihn kleinliche religiöse Bedenken davon abgehalten haben, den großen Leistungen des neuen Staates, die er nach seiner Behauptung anerkennt, zusammen mit der übrigen Belegschaft Ausdruck zu geben, so hat er die Folgen sich allein zuzuschreiben. Daß der Kläger, wie er behauptet, vor Absingen der nationalen Lieder sich aus den Betriebsräumen entfernt hat, ist gar nicht anders zu werten, als wenn er dageblieben wäre und nicht mitgesungen hätte. Denn sein ostentatives Weggehen konnte nicht unbemerkt bleiben und ist auch innerhalb der Belegschaft richtig gewürdigt worden. Das Verhalten des Klägers hat lebhafteste Beunruhigung in die Belegschaft

hineingetragen. Dies ergibt sich sowohl aus der glaubhaften Angabe des beklaglichen Geschäftsinhabers, der dies in der mündlichen Verhandlung versichert hat, als auch aus dem Inhalte des in I. Instanz vorgelegten Schreibens der Kreisleitung der NSDAP. vom 6. April 1934. Die Beklagte ist gleichwohl nicht ohne weiteres und nicht ohne vorherige Abmahnung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses geschritten. Sie hat vielmehr mit Schreiben vom 26. März 1934 vom Kläger und zwei anderen Betriebsangehörigen, die ebenfalls der Vereinigung der ernstlichen Bibelforscher angehörten und ebenso sich verhielten wie der Kläger, eine unterschriftliche Erklärung des Inhalts verlangt, daß sie ihr Verhalten künftig ändern würden. Der Kläger aber hat dies mit Schreiben vom 28. März 1934 abgelehnt. Jetzt erst, und nachdem die NSD. ein Einschreiten gegen den Kläger verlangt hat, hat die Beklagte die Kündigung auf 30. April 1934 ausgesprochen. Dazu war sie berechtigt; denn der Beklagten konnte es im Hinblick auf das geschilderte Verhalten des Klägers nicht länger zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, zumal im Hinblick auf den bevorstehenden 1. Mai, an dessen feierlicher Begehung der Kläger sicherlich sowenig teilgenommen hätte wie an früheren nationalen Feiern. Es konnte daher der Beklagten auch nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, wenn es sich hierbei auch nur noch um wenige Tage — 1. bis 9. Mai — gehandelt hätte.

Der Kläger hat nun geltend gemacht, die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung verstoße gegen ein gesetzliches Verbot und zugleich auch gegen die guten Sitten und sei deshalb überhaupt nichtig (§§ 134, 138 BGB.). Verlezt ist nach seiner Meinung Art. 135 der Reichsverfassung, welcher die Glaubens- und Gewissensfreiheit, kurz die Bekenntnisfreiheit gewährleistet. Hierzu ist zu sagen: Vom Kläger wurde lediglich verlangt, daß er im Betriebe und innerhalb der Betriebsgemeinschaft ein Verhalten an den Tag lege, das dem der übrigen Belegschaft entspricht. Dadurch ist die Bekenntnisfreiheit nicht verletzt. Denn diese gewährleistet nicht das Recht zur religiösen Betätigung ohne Rücksicht auf sonstige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen. Sowenig ein Katholik für sich das Recht in Anspruch nehmen kann, gegen den Willen seines Arbeitgebers zum Zwecke der religiösen Betätigung an einem kirchlichen, aber nicht staatlichen Feiertag der

Arbeitsstelle fernzubleiben, sowenig hatte der Kläger ein Recht, aus religiöser Ueberzeugung eine Einstellung an den Tag zu legen, die als staatsfeindlich gewertet werden muß. Einen Verstoß gegen die guten Sitten enthält die Kündigung um dessentwillen nicht, weil nicht gesagt werden kann, daß sie mit dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden unvereinbar ist. Die ablehnende Haltung des Klägers gegen die Befundung nationalsozialistischen Denkens und Fühlens steht im scharfen Gegensatz zu der Auffassung des überwiegenden Teils der Volksgenossen. Daß dieser überwiegende Teil der Volksgenossen unbillig und ungerecht denke, kann nicht zugegeben werden.

Nr. 20 (LAG)

1. Der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung bildet in der Regel keinen Grund zur fristlosen Entlassung.
2. Auch die Verurteilung zu 1 Monat Gefängnis wegen einer angebliehen, nicht mit dem Dienst zusammenhängenden Unterschlagung rechtfertigt die fristlose Entlassung dann nicht ohne weiteres, wenn die Verurteilung in der II. Instanz aufgehoben wird.
3. Ankorrektes Verhalten außerhalb des Dienstes muß besonders schwerwiegend sein, um die fristlose Entlassung zu rechtfertigen.

Landesarbeitsgericht Essen.

Urteil vom 11. Juli 1934 — LAG. 80/34 —

I. Instanz: Arbeitsgericht Gladbeck.

Der Kläger stand seit dem 1. 8. 1921 in Diensten der Beklagten. Er war zunächst Bohnbuchhalter, später Kassenführer, dann Magazinerwart, zweiter Markenkontrollleur und zuletzt Versandgehilfe. Als solcher bezog er ein Monatsgehalt von 267 RM. Er war bereits mehrjähriges Mitglied der NSDAP., als er im März 1933 von der Partei-Kreisleitung Buer zum Kassenwart der Ortsgruppe B. bestellt wurde. Im Juni 1933 tauchten Gerüchte auf, daß in der Kassenführung der Ortsgruppe Unregelmäßigkeiten vorgekommen seien. Nach einer im Juli 1933 vorgenommenen Kassenrevision wurde ein Strafverfahren eingeleitet, daß zu einer Anklage gegen den Kläger wegen Untreue und Unterschlagung führte. In diesem Verfahren wurde der Kläger durch Urteil des Schöffengerichts vom 24. November 1933 unter Frei-

sprechung im übrigen wegen Unterschlagung in einem Falle zu einer Gefängnisstrafe von 1 Monat verurteilt. Auf dieses Urteil hin hat die Beklagte den Kläger am 27. November 1934 fristlos aus ihren Diensten entlassen, allerdings unter Auszahlung des vollen Novembergehalts. Der Kläger hat der Entlassung widersprochen, indem er bestritt, sich einer Straftat schuldig gemacht zu haben. Das Urteil des Schöffengerichts wurde nicht rechtskräftig, vielmehr wurde der Kläger durch Urteil der Großen Strafkammer in Essen vom 18. April 1934 unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils in vollem Umfange freigesprochen.

Seine Klage auf Weiterzahlung des Gehalts bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Tatsache allein, daß der Kläger vom Schöffengericht wegen Unterschlagung zu einer Gefängnisstrafe von 1 Monat verurteilt worden ist, kann — wie schon der Vorderrichter sagt — nicht entscheidend sein, da dieses Urteil in II. Instanz aufgehoben und der Kläger in vollem Umfange freigesprochen worden ist. Richtig ist nun, daß das erkennende Gericht den sich aus den Strafakten ergebenden Sachverhalt für den vorliegenden Rechtsstreit anders würdigen kann, als die mit der Sache befaßten Strafgerichte. Wie die Handlungen des Klägers strafrechtlich zu würdigen sind, darauf kommt es hier nicht an. Entscheidend ist hier, ob das Verhalten des Klägers derartig war, daß die Beklagte dadurch das notwendige Zutrauen in seine Redlichkeit verlieren mußte. Das Berufungsgericht hat sich nun ebensowenig wie der Vorderrichter davon überzeugen können, daß der Kläger wirkliche Unredlichkeiten begangen hat, wenn auch ein gewisser Verdacht nicht von der Hand zu weisen ist. (Wird näher dargelegt.) Es ist dem Kläger nicht zu widerlegen, daß er damals in allen Fällen gutgläubig und ohne unredliche Absicht gehandelt hat. Der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung bildet aber in der Regel noch keinen Grund zur fristlosen Entlassung, besonders dann nicht, wenn die Handlung das Dienstverhältnis selbst nicht unmittelbar betrifft. Hierzu sei auf die Vorschrift des § 72 Abs. 1 Ziff. 1 HGB. hingewiesen, wonach nur die Untreue „im Dienste“ den Prinzipal zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Gerade die Verletzung des Treueverhältnisses zwischen Prinzipal und Angestellten durch treuloses oder unredliches Verhalten „im Dienste“ soll hiernach den Grund zur fristlosen Kündigung ab-

geben können (vgl. Düringer-Hachenburg: HGB. 3. Aufl. Anm. 3 zu § 72). Unkorrektes oder nicht einwandfreies Verhalten außerhalb des Dienstes muß dann schon besonders schwerwiegend sein, wenn es gemäß § 70 HGB. eine solche folgenschwere Maßnahme rechtfertigen soll, wie sie die fristlose Entlassung für einen langjährigen Angestellten bedeutet. Daß der Kläger als Nationalsozialist und Kassierer einer Ortsgruppe auch jeden Schein eines eigennützigen Handelns hätte vermeiden sollen, braucht nicht betont zu werden. Hier aber braucht nicht geprüft zu werden, wie das jedenfalls unkorrekte Verhalten des Klägers als Kassierer von Partei wegen zu beurteilen ist. Für die Beklagte konnte die Handlungsweise des Klägers, wie das Berufungsgericht in Uebereinstimmung mit dem Vorderrichter annimmt, keinen genügenden Grund zur fristlosen Kündigung abgeben. Wenn sie, ohne die Rechtskraft des schöffengerichtlichen Urteils abzuwarten, auf das verurteilende Erkenntnis hin den Kläger sofort fristlos entließ, so handelte sie damit auf eigene Gefahr. So wie die Dinge lagen, war der Beklagten wohl zuzumuten, zunächst das endgültige Ergebnis des eingeleiteten Strafverfahrens abzuwarten, zumal es sich bei der Stellung des Klägers als Versandgehilfe doch nicht um einen leitenden oder sonst ein besonders hohes Maß von Verantwortung erfordernden Posten handelte. Glaubte sie, den Kläger, dessen Dienste sie fast 13 Jahre lang in Anspruch genommen hatte, nachdem, was vorgefallen, nicht länger in ihren Diensten halten zu können, so wäre die ordentliche Kündigung der richtige Weg zur Lösung des Dienstverhältnisses gewesen.

Ist hiernach ein hinreichend wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nicht anzuerkennen, so ist der Anspruch des Klägers auf Weiterzahlung des Gehalts, da sich die Beklagte mit Annahme der Dienste unstreitig in Verzug befand, aus § 615 BGB. begründet.

Nr. 21 (LAG)

1. Zur Frage, ob eine gesetzlich nicht geregelte Konkurrenzklausele dadurch hinfällig wird, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt.
2. Sittenwidrigkeit eines mit einem Dentisten vereinbarten Wettbewerbsverbots.

Landesarbeitsgericht Hannover.

Urteil vom 25. Juli 1934 — 10 S. 81/34.

I. Instanz: Arbeitsgericht Hannover.

Die Klägerin hat bei ihrem verstorbenen Ehemann, der geprüfter Zahntechniker war, die gesamte Zahnheilkunde erlernt und übte diese nach dem Tode ihres Mannes selbständig aus. Sie durfte jedoch die Praxis ihres verstorbenen Ehemannes nur unter der Bedingung weiterführen, daß ein nach § 123 der Reichsversicherungsordnung anerkannter Zahntechniker als Praxisleiter die verantwortliche Leitung der früheren Praxis übernahm. Dementsprechend war der Beklagte seit November 1929 in der Praxis der Klägerin als Zahntechniker tätig. Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien erreichte Ende November 1933 auf Grund eines vor dem Arbeitsgericht in N. geschlossenen Vergleichs vom 11. November 1933 sein Ende. Der Beklagte ließ sich sodann in N. als Dentist nieder. Die Klägerin verlangt von dem Beklagten auf Grund des ein Wettbewerbsverbot enthaltenden § 3 des Vertrages vom 1. März 1932 Zahlung einer Vertragsstrafe von 1500 RM.

Das ArbGer. gab der Klage statt, das LAG. wies sie ab.

Aus den Gründen:

Konkurrenzklauseln unterliegen der freien Vereinbarung, soweit sie nicht gesetzlich geregelt oder wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig sind. Die vorliegende Vereinbarung beruht nicht auf einer gesetzlichen Bestimmung, insbesondere nicht auf § 133f. GewD., denn die Klägerin übt als Dentistin, wenn sie auch nicht Dentistin im Sinne des § 123 RVO. ist, die gesamte Zahnheilkunde aus. Dann aber ist sie keine Gewerbetreibende (RMBl. 1913 S. 33) und die Gewerbeordnung findet auf sie nur insoweit Anwendung, als sie ausdrückliche Bestimmungen darüber enthält (§ 6 GewD.). Die Gewerbeordnung enthält aber keine Bestimmung, daß ein Dentist Gewerbeunternehmer i. S. des § 133a ist und deshalb kann auch der § 133f. auf das Vertragsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden. Dann aber beruht die Konkurrenzklausel auf einer das Vertragsrecht beherrschenden freien Vereinbarung. Eine solche Vereinbarung ist beim Fehlen gesetzlicher Bestimmungen der Auslegung fähig. Es fragt sich deshalb, ob, wie der Beklagte behauptet, die Vereinbarung der Konkurrenzklausel etwa dadurch unwirksam geworden ist, daß die

Klägerin das Vertragsverhältnis aufgelöst hat. Die Auflösung ist offenbar erfolgt, weil die Klägerin zu den Krankenkassen nach Inkrafttreten der Verordnung vom 27. 7. 1933 (RGBl. I S. 541), die die Zulassung neu regelte, nicht zugelassen wurde, während der Beklagte seine Zulassung erhielt. Damit fielen ihre Einnahmen aus der Kassenpraxis fort, während sie von den Einnahmen, die der Beklagte aus dieser Kassenpraxis ihr erwarb, an ihn Prozente zahlen mußte. Uebrigens hatte sie im Frühjahr 1933 ihren Schwiegersohn in die Praxis hineingenommen. Es ist ihr also zu glauben, daß unter diesen Umständen neben dem Schwiegersohn der Beklagte nicht mehr für die Praxis tragbar war, auch wenn man berücksichtigt, daß sie durch den Beklagten Kassenpraxis hatte und solche jetzt nicht hat, da ihr Schwiegersohn erst 1935 zur Kassenpraxis zugelassen werden kann. Dann läßt sich aber der Grundgedanke des § 75 HGB., wonach, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis kündigt, das Wettbewerbsverbot unwirksam wird, auf das vorgenannte Wettbewerbsverbot nicht anwenden und macht dessen Vereinbarung nicht unwirksam.

Der Anspruch der Klägerin ist aber unbegründet, weil die Vereinbarung über die Konkurrenzklausel gegen die guten Sitten verstößt und deshalb nichtig ist. Daß Wettbewerbsverbote zwischen Ärzten, Zahnärzten oder Rechtsanwälten gegen die guten Sitten verstoßen, ist anerkanntes Rechts (RG. Bd. 66 S. 144 ff.). Das Reichsgericht hat aber ausgesprochen, daß bei Zahntechnikern Wettbewerbsverbote statthaft sind (RG. Bd. 70 S. 339 ff.), da auf sie der durch die Gewerbeordnung bestimmte Rechtsbegriff des Arztes, der allein durch die Approbation erfüllt wird, nicht angewendet werden kann. Dieser Entscheidung aus dem Jahre 1909 kann aber heute nicht mehr beigetreten werden. Allerdings besteht zwischen einem Zahnarzt und einem Dentisten ein wesentlicher Unterschied in der Vorbildung. Ersterer wird auf der Universität vorgebildet, letzterer erhält seine Ausbildung durch einen anderen Dentisten. Beide müssen jedoch eine staatliche Prüfung ablegen. Auch die Dentisten haben dabei eine bestimmte staatsseitig geforderte Vorbildung nachzuweisen. Nach Bestehen der Prüfung werden sie nach Ablauf einer gewissen Zeit zu den Krankenkassen zugelassen. Sie leisten also ebenso wie die Zahnärzte Dienste an der Volksgesundheit unter besonderer Verantwortung und dienen ebenso wie diese öffentlichen Zwecken. Dann

steht aber nicht das Merkmal der Gewerbsmäßigkeit bei ihnen im Vordergrund, sondern sie wenden ihr durch die Vorbildung gewonnenes und durch die Prüfung nachgewiesenes Wissen an. Die Dentisten haben sich ferner eine festgefügte Standesorganisation, den Reichsverband Deutscher Dentisten, und in Form von Dentisten-Fachklassen Lehr- und Fortbildungsstätten geschaffen, ein Beweis, daß es ihnen mit der Fortbildung und ihrem Beruf ernst ist und sie nicht Gewerbetreibende, sondern Personen sein wollen, die ihre Kenntnisse der Allgemeinheit zur Verfügung stellen. Dann aber besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen der Standesanschauung der Zahnärzte und der Dentisten nicht. Dienen die Dentisten durch Anwendung ihres Wissens aber öffentlichen Zwecken, so muß ihnen auch zustehen, diese Dienste dort zu leisten, wo sie es für gut halten. Es erscheint nicht anständig, ihrem Beruf irgendwelche Einschränkungen nach Zeit, Ort oder Gegenstand aufzuerlegen und sie dadurch in der Leistung ihrer Dienste an der Volksgesundheit zu behindern. Der Dentist steht den werktätigen Schichten des Volkes nahe und es hieße diese Schichten von den Dentisten, zu denen sie Vertrauen haben, fernhalten, wenn diese bei der Wahl ihres Wohnsitzes Hindernissen ausgesetzt wären. Das Landesarbeitsgericht steht deshalb auf dem Standpunkt, daß auch bei einem Dentisten eine Einengung seiner Berufstätigkeit durch Wettbewerbsverbote gegen die guten Sitten verstößt und deshalb ungültig ist.

Nr. 22 (LAG)

Auslegung einer Dollarklausel bei Pensionsverträgen.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M., Kammer I.
Urteil vom 22. Februar 1934 — 6. I. S. 3/34 —.

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Der am 26. Juli 1928 verstorbene Gemann der Klägerin war 30 Jahre in Diensten der Beklagten als Reisevertreter angestellt. Zu seinen Lebzeiten schloß die Beklagte zu 1 mit ihm ein Abkommen über die nach seinem Ableben seinen Hinterbliebenen zu zahlenden Pensionsbeträge. In demselben war u. a. bestimmt:

„Sollte nach Vollendung des Todesjahres Ihre Wittin noch am Leben sein, so erhält diese bis zu ihrer eventuellen Wiederverheiratung, andernfalls bis zu ihrem Ableben bzw.

letztmalig für das volle Jahr, in welchem deren Ableben erfolgt, eine jährliche Rente von G.M. 10000.— (zehntausend Goldmark) p. a. (eine Goldmark = $\frac{10}{42}$ Dollar).“

Bis September 1931 hatte die beklagte Gesellschaft diese Pension nach dem Satz von 10000.— RM. an die Klägerin voll bezahlt. Seit Oktober 1931 hatte die Beklagte dagegen nur noch 500.— RM. monatlich brutto bezahlt und diese Kürzung namentlich mit ihren schlechten Wirtschaftsverhältnissen und außerordentlich großen Verlusten begründet. Die Klägerin hatte darauf in einem Vorprozeß Nachzahlung in Höhe des Unterschiedes zwischen den gezahlten Monatsbeträgen und denjenigen Beträgen gefordert, die sich auf der Grundlage einer Jahrespension von 10000.— RM. für die Zeit vom 1. Oktober 1931 bis 31. Dezember 1932 ergeben. In dem Vorprozeß hatten die Beklagten auch geltend gemacht, daß durch die Entwertung des Dollars sich der Pensionsbetrag entsprechend herabmindere, weil nach dem getroffenen Abkommen für die Berechnung der Pension der Dollar nordamerikanischer Währung zugrunde zu legen sei. In dem Vorprozeß ist durch Teilurteil vom 22. Juni 1933 zwar eine Herabsetzung der Pension aus dem Grunde der veränderten Wirtschaftsverhältnisse und des Rückgangs des Vermögens und Einkommens der Beklagten abgelehnt worden. Dagegen ist den Beklagten zugebilligt worden, die Pensionsbeträge in der Weise zu berechnen, daß sie den Dollarkurs am Fälligkeitstage zugrunde legen.

Die Beklagten haben nun entsprechend dem früheren Teilurteil der Kammer für die Folgezeit die monatlichen Rentenbeträge nach dem jeweiligen Kurs des amerikanischen Dollars berechnet und dementsprechend gegenüber einem Jahresbetrag von 10000.— RM. in der Zeit vom 1. April bis 30. September 1933 insgesamt 978,60 RM. weniger gezahlt, als dem Jahressatz von 10000.— Reichsmark entspricht. Diese Kürzung ist Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Die Klägerin hat die neue Klage darauf gestützt, daß die Klausel in dem Pensionsabkommen vom 15. März 1926 „10000.— G.M., eine Goldmark = $\frac{10}{42}$ Dollar“ nicht als Währungsklausel, sondern als Goldwertklausel aufzufassen sei.

Das ArbGer. gab der Klage statt, das LAG. wies sie ab.

Aus den Gründen:

I. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, daß dem vorliegend eingeklagten Anspruch von den Beklagten nicht der Einwand der rechtskräftig entschiedenen Sache entgegengehalten wer-

den kann. Wiewohl die gleichen Tat- und Rechtsfragen in dem Teilurteil des Landesarbeitsgerichts vom 22. Juni 1933 in dem Vorprozeß 6. I. S. 39/33 erörtert worden sind, handelt es sich hier um einen neuen Anspruch, der sich auf die Pension der Klägerin bezieht, welche in der Zeit vom 1. April bis 30. September 1933 fällig geworden ist. Die Entscheidungsgründe des früheren Teilurteils erwachsen nicht in Rechtskraft. Vielmehr war der hier eingeklagte Anspruch durch die Kammer erneut nachzuprüfen und auf Grund neuer Verhandlung zu entscheiden.

II. Den Kernpunkt dieses Rechtsstreits bildet die Frage, ob hinsichtlich der Berechnung der Höhe der Pension die getroffene Abmachung als Goldwertklausel oder Währungsklausel aufzufassen ist und ob letzteren Falls sich die Höhe der Pension nach dem jeweiligen Dollarkurs der nordamerikanischen Währung richtet.

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, daß die getroffene Abmachung als Vereinbarung einer Goldwertklausel auszulegen sei, und daß die Höhe der Pension nicht dem Dollarkurs unterworfen sei. Es geht in seiner Begründung zunächst von einer angeblichen ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts aus, wonach sowohl für den Dollar als auch für das englische Pfund eine Klausel wie die vorliegende im Zweifel als Goldklausel, nicht als Währungsklausel aufzufassen sei. Diese Ansicht des Arbeitsgerichts beruht auf einer Verkennung der Entscheidungen des Reichsgerichts. Es liegen in der hier streitigen Rechtsfrage folgende Entscheidungen des Reichsgerichts vor: 1. Urteil des Reichsgerichts vom 6. 6. 33 — I 18/33 bei Warneher, Rechtspr. des RG., Jahrgang 25 Nr. 112 — erkennt zwar erneut den Grundsatz an, daß eine von den Parteien nicht vorausgesehene wesentliche Veränderung des vertraglich vereinbarten Wertmessers eine Veränderung der Geschäftsgrundlage bedeuten könne und dann möglicherweise eine Ausgleichspflicht nach sich ziehe. In dem entschiedenen Falle wird jedoch die Ausgleichspflicht abgelehnt, da die bloße Tatsache der Entwertung des englischen Pfunds eine Ausgleichspflicht nicht begründe. Schon aus der Begründung dieser Entscheidung ist zu entnehmen, daß es sich dort um eine reine Währungsklausel gehandelt hat und die Annahme einer Goldwertklausel nicht in Frage kam.

2. Urteil des Reichsgerichts vom 21. 6. 33 (Bd. 141, S. 212) geht davon aus, daß an und für sich die Bezahlung in englischen Pfund vereinbart sei, aber der Pfundsturz eine Veränderung der Vertragsgrundlage herbeigeführt habe, welche eine Ausgleichs-

pflicht herbeiführen könne. Wegen der Höhe des Ausmaßes dieser Ausgleichspflicht ist die Entscheidung in die erste Instanz verwiesen worden.

3. Reichsgericht vom 6. 10. 33 (JW. 1933 S. 2683) legt zwar die dort getroffene Vereinbarung als Goldwertklausel aus, bemerkt jedoch ausdrücklich, daß diese Goldwertklausel vereinbart worden ist, da in den in Frage kommenden Bedingungen vermerkt war, daß die Zahlung stets den vollen Goldwert des Kaufpreises darstellen müsse. Schon in diesem wesentlichen Punkt liegt der Tatbestand völlig anders als im vorliegenden Fall.

4. Reichsgericht, Urteil vom 13. 10. 33 (Bd. 142, S. 23), trifft wiederum einen völlig anders gearteten Sachverhalt und ist ganz auf die besonderen Vertragsbedingungen jenes Falles abgestellt.

5. Urteil des RG. vom 14. 12. 33 — VI 380/33 in Höchsterichterl. Rechtspr. Heft 4/34 — billigt zwar die Auffassung, daß nach dem dort zur Entscheidung stehenden Sachverhalt eine Goldwertklausel vorliege. Es handelte sich jedoch damals um die Ausgabe von Darlehen auf Feingolbbasis, bei denen der Wert des Feingoldes ausdrücklich durch das Verhältnis bestimmt war: ein Gramm Feingold = 2,79 Goldmark = 66,4 U.S.A.-Dollarcents.

Die vorgenannten Entscheidungen des Reichsgerichts können sonach weder als präjudiziell für den vorliegenden Fall angesehen werden, noch kann aus ihnen eine Vermutung für die Verabredung einer Goldwertklausel allgemein entnommen werden.

Dem Arbeitsgericht ist auch darin nicht beizutreten, daß aus wirtschaftspolitischen Erwägungen die Gleichung, eine Goldmark = $\frac{10}{42}$ Dollar, als Goldwertklausel ausgelegt werden müsse, da andernfalls der innewirtschaftliche Verkehr in eine völlige Unsicherheit geraten würde. Denn die hier zur Entscheidung stehende Frage kann als Auslegungsfrage nur von Fall zu Fall unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Sachverhalts entschieden werden und entbehrt somit jeglicher Bedeutung für die allgemeine Wirtschaft.

Im Ergebnis ist die Kammer nach erneuter Prüfung bei ihrer Entscheidung vom 22. Juni 1933 aus folgenden Erwägungen stehen geblieben:

In dem Abkommen ist verabredet, daß der Betrag der jährlichen Rente auf 10000.— Goldmark (eine Goldmark = $\frac{10}{42}$ Dollar) bemessen werde. Zu Unrecht beruft sich die Klägerin darauf, daß der Gebrauch des Wortes Goldmark allein schon genüge, um eine Goldwertklausel als vereinbart gelten zu lassen. Der Ausdruck

Goldmark ist nach dem in der Zeit der Inflation und der späteren Zeit üblich gewordenen Sprachgebrauch in einem anderen weiteren Sinn benutzt worden. Der Sinn bedeutete einen Gegensatz zu der Papiermark und sollte dartun, daß als Wertmesser nicht die Reichswährung gelten sollte, sondern ein anderer Wertmesser, von dem man eine größere Stabilität erhoffte. Welches dieser Wertmesser sein sollte, mußte noch besonders vereinbart werden, falls nicht von Gesetzes wegen eine Bestimmung getroffen wurde. Es handelte sich somit bei dem Ausdruck Goldmark nur um einen Oberbegriff, der seinen Sinn erst durch eine nähere Bestimmung des Wertmessers bekam, die sich in den bekannten Gleichungen, eine Goldmark = $10/42$ Dollar, oder eine Goldmark = $1/20$ englisches Pfund, oder eine Goldmark = $1/2700$ Kilo Feingold und ähnliches mehr, ausdrückte. Es sei in diesem Zusammenhang bemerkt, daß die Erfahrungen der letzten deutschen Inflation und das auch in den ersten Jahren nach der Stabilisierung schwer zu beseitigende Mißtrauen für die Dauer dieser Stabilisierung einen großen Teil des deutschen Handels und der deutschen Industrie dazu geführt haben, ihre Rechtsbeziehungen auf Auslandswährung abzustellen, dabei war natürlich die Erwägung ausschlaggebend, daß die betreffende Auslandswährung mit größerer Sicherheit stabil bleiben würde als die Reichswährung. Es war also gerade in den hier in Frage kommenden Kreisen des Handels durchaus nichts Ungewöhnliches, eine Verpflichtung in Auslandswährung zu verabreden. In der Gesetzgebung hat sich übrigens der Begriff der Goldmark ebenfalls in dem oben erörterten Sinn eingebürgert und wurde keineswegs schlechthin in dem engeren Sinn der Goldwertklausel verwandt. Es sei hingewiesen auf das Gesetz über wertbeständige Hypotheken vom 23. 6. 23 — RGBl. 1923 S. 407 —, wonach derartige wertbeständige Hypotheken vereinbart werden konnten, wobei als Wertmesser der Preis von Roggen, Weizen, Feingold, Kohle, Kali, Dollar (laut Dritter Durchführungsverordnung vom 2. 11. 23, RGBl. 1923, S. 1075) zugelassen wurde. Für die Aufwertungshypotheken wurde bestimmt, daß sie als Goldmarkhypotheken eingetragen werden sollten, wobei in diesem Falle als Goldmark der Wert von $1/2700$ Kilo Feingold zu betrachten sei. Ebenso bestimmte die Verordnung vom 17. 4. 1924, daß Feingoldhypotheken als Goldmarkhypotheken eingetragen werden durften (RGBl. 1924, S. 415). Dagegen wurde andererseits die sogenannte Steuergoldmark auf den Kurs des nordamerikanischen Dollars abgestellt. Ebenso konnte nach der Zweiten Verordnung

zur Durchführung der Verordnung zur Beschleunigung des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten vom 27. 6. 1924 (RGBl. 1924, S. 660) außer der Goldmark die Reichsteuergoldmark in wertbeständigen Schuldtiteln auf der Grundlage des nordamerikanischen Dollars berechnet werden. Es steht also nicht im Einklang mit der tatsächlichen Entwicklung der letzten Jahre, wenn aus dem Ausdruck Goldmark allein schon die Vereinbarung der Goldwertklausel abgeleitet werden soll.

Das Reichsgericht hat in Band 121 S. 111 demgemäß auch an die Vereinbarung der Goldwertklausel weitergehende Anforderungen gestellt und diesen Begriff dahin erläutert, daß die Vereinbarung der sog. Goldwertklausel erfordere, daß von dem Schuldner als Preis ein Betrag geschuldet wird, dessen Höhe in Währung ausgedrückt sich nach dem jeweiligen Kurs des vom Schuldner anzuschaffenden Goldes zu richten hat.

Die Kammer hatte daher die fragliche Vereinbarung so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordert (§ 157 BGB.). Es kann im Einzelfalle eine sehr zweifelhafte Auslegungsfrage sein, ob der Vereinbarung der Dollarklausel schon an sich die Bedeutung zukommt, daß in Golddollar zu zahlen ist. Ob also nach dem ganzen Zusammenhang des Falles die Parteien den Golddollar vereinbaren wollten oder ob sie sich damit dem Schicksal des von ihnen überschätzten Dollars anvertrauten. Wie gerade das Reichsgericht im Urteil vom 21. 6. 1933 (Bd. 141, S. 215) ausführt, ist im dortigen Fall angenommen worden, daß die Eigenschaft des englischen Pfunds als goldsichere Währung nicht zum Vertragsinhalt erhoben worden sei. Es kann auch hier allein aus der Wahl des amerikanischen Dollars noch nicht entnommen werden, daß die Parteien damit den Golddollar als Berechnungsmaßstab angewandt wissen wollten. Dazu hätte es eines Zusatzes in der Gleichung bedurft, daß sich der Golddollar auf der Basis z. B. der Feingoldberechnung errechnen sollte. Oder es hätte, wie im weiteren vom Reichsgericht entschiedenen Fall (Urteil vom 6. 10. 33, JW. 1933 S. 2533), der Abrede bedurft, daß die Zahlung stets den vollen Goldwert der Rente darstellen soll.

Auch die sonstigen Umstände des Falles rechtfertigen nicht die Feststellung, daß die Vereinbarung eine Goldwertklausel gemeint hat. Die Klägerin trägt zwar vor, der Vertrag könnte nur in diesem Sinne ausgelegt werden, da er kurze Zeit nach der Schaffung einer stabilen Währung abgeschlossen sei und die von der Beklagten

eingegangene Verpflichtung gegenüber dem Ehemann der Klägerin deren Existenz gewährleisten sollte. Der Beweggrund für die Vereinbarung der Klausel sei also das Bedürfnis nach einer Wertbeständigkeit gewesen. Dieses Bedürfnis habe um so mehr vorgelegen, als der Ehemann der Klägerin den größten Teil seines Lebens den Diensten der Beklagten gewidmet und infolge der Inflation sein ganzes Vermögen verloren habe. Sein Bestreben, die Versorgung der Klägerin und seiner Kinder durch eine Lebensversicherung zu erfüllen, sei dadurch vereitelt worden, daß durch die Inflation auch die Lebensversicherung wertlos geworden sei. Nach alledem müsse das Ziel der Wertbeständigkeit als Vertragszweck angesehen werden. Der Ehemann der Klägerin habe auch nach Abschluß des Vertrages mit der Beklagten seine Befriedigung darüber geäußert, daß er nun für seine Frau für das ganze Leben gesorgt habe, und daß jede neue Inflation seiner Frau nicht schaden könne. Im gleichen Sinne habe er sich auch der Klägerin gegenüber geäußert. Für diese Äußerungen hat die Klägerin Beweis erhoben durch Bezugnahme auf die Zeugen F., G. und B. Dieses Vorbringen kann indessen nicht ausreichen, eine Feststellung im Sinne der Klägerin zu treffen. Selbst wenn man unterstellt, was in der Natur der Sache liegt, daß die getroffene Abrede eine Sicherung der Klägerin gegen eine neue Inflation bedeuten sollte und daß der Ehemann der Klägerin entsprechende Äußerungen gemacht hat, so führt dies um deswillen nicht weiter, weil diese Tatsachen in gleicher Weise vorliegen, wenn der Ehemann der Klägerin an die Stabilität des Dollars geglaubt hat und die von ihm erhoffte Wertbeständigkeit durch Vereinbarung der Pension auf Dollarbasis für genügend gesichert erachtet hat. Hat sich aber der Ehemann der Klägerin bewußt und gewollt der Dollarwährung anvertraut, so hat er gerade das nicht getan, was die Klägerin jetzt unterstellen will, nämlich das Gold als Wertmesser vereinbart.

Es sprechen nun eine Reihe von Tatsachen dafür, daß der Ehemann der Klägerin den Dollar als Währung zum Wertmesser bestimmt haben wollte. Zunächst war allgemein in der damaligen Zeit gerade der amerikanische Dollar diejenige Währung, die als die sicherste der Welt galt. Dazu kommt, daß gerade der Kläger, der im Handel tätig war, gewohnt war, Verpflichtungen in ausländischer Währung einzugehen und sich versprechen zu lassen. Sein Gehalt hat er nicht in deutscher Reichswährung, sondern in holländischen Gulden vereinbart. Er selbst war noch kurze Zeit

vor dem fraglichen Abkommen in Amerika tätig, um dort Geschäfte zu machen, ebenso war sein Sohn dort tätig. Ob er die Absicht gehabt hat, sich dauernd dort niederzulassen, wie die Beklagten behaupten und die Klägerin unter Erbietens von Gegenbeweis bestreitet, mag dahingestellt bleiben. Jedenfalls ergibt sich aus den unstreitigen Tatsachen, daß der Ehemann der Klägerin durch Beruf und Beziehungen ein erhebliches Interesse an der Vereinbarung ausländischer Währung gehabt hat und hierin eine genügende Sicherheit gegen eine Entwertung seiner Gehaltsansprüche zu haben geglaubt hat. Es spricht daher die Sachlage dafür, daß er aus dem gleichen Gesichtspunkt heraus den Dollar als Wertmesser für die Pensionsansprüche seiner Frau gewählt hat.

Nach alledem kann aus den tatsächlichen Umständen nur so viel festgestellt werden, daß der Ehemann der Klägerin eine Vorsorge gegen die Entwertung des Dollars durch Vereinbarung einer Goldwertklausel deshalb nicht getroffen hat, weil er sie nicht für erforderlich gehalten hat. Ist dies der Fall, so findet hier die Auslegung des Vertrages ihre Grenzen. Denn für die Ergänzung von Vertragslücken ist nur insoweit Raum, soweit ein Vertrag innerhalb seines tatsächlich gegebenen Rahmens oder der wirklich gewollten Vereinbarungen der Parteien Lücken aufweist. Dagegen kann von einer ergänzungsbedürftigen Vertragslücke keine Rede sein, wenn die Ergänzung zu einer Erweiterung des Vertragsgegenstandes selbst führen soll (RG. 87, 213; 142, 23). Nachdem sich der Irrtum über die Wertbeständigkeit des Dollars herausgestellt hat, kann diese Tatsache kein Recht geben, der vertraglichen Vereinbarung eine damals nicht gewollte Ausdehnung in der Richtung zu verleihen, daß mindestens der Goldwert in Höhe des angegebenen Betrages gezahlt werden sollte. Deshalb ist die Goldwertklausel weder ausdrücklich noch den Umständen nach als Vertragsinhalt anzusehen.

Eine andere Frage ist, ob zwar die Goldwertklausel nicht Vertragsinhalt geworden ist, wohl aber die damalige Eigenschaft des amerikanischen Dollars als goldsichere Währung zur Vertragsgrundlage gemacht worden ist (siehe Mügel in DZB. 1932, Sp. 29). Dies kann unterstellt werden, da es der damals herrschenden Auffassung entsprach. Daraus würde möglicherweise ein Ausgleichsanspruch hergeleitet werden können, wenn man die Grundsätze des Reichsgerichts über die Gewährung eines Ausgleichsanspruchs bei Verschiebung der Vertragsgrundlage hier an-

wenden könnte (vgl. RG. 121, 141; 125, 38; 133, 65; 134, 176; 136, 324; 139, 318 und 141, 215). Das Reichsgericht hat jedoch diese Grundsätze nur beim gegenseitigen Vertrag herausgebildet, da bei diesen Verträgen durch Verschiebung der Vertragsgrundlage das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung gestört wird. Im vorliegenden Falle handelt es sich indessen nicht um einen gegenseitigen Vertrag im Rechtsinne, da das Pensionsversprechen einen einseitigen Vertrag darstellt, wiewohl das Pensionsversprechen als Gegenleistung für die langjährigen Dienste des Chemanns Kl. gelten sollte. Selbst wenn man deshalb einen Ausgleichsanspruch analog für möglich hält, würde ein solcher aus tatsächlichen Gründen hier nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB. nicht zuzubilligen sein. In diesem Zusammenhang hat allerdings die Tatsache Bedeutung, daß die Beklagte selbst in große wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten ist und nicht zuletzt deswegen, weil sie selbst Forderungen in amerikanischer Währung hat, die durch den Dollarsturz gelitten haben, und allgemein infolge des Rückgangs des Auslandsgeschäfts erhebliche Verluste erlitten hat. Berücksichtigt man diese Umstände und die Tatsache, daß auf der anderen Seite die Klägerin auch heute noch etwa 6000 RM. jährlich trotz Umrechnung auf Dollarbasis zu bekommen hat, so steht ein zusätzlicher Ausgleich nicht im Einklang mit Treu und Glauben.

Aus diesen Gründen muß es bei den von den Beklagten bisher gezahlten Beträgen sein Bewenden haben.

Nr. 23 (LAG)

I. Eine gemäß § 182 ZPO. durch Niederlegung bewirkte Zustellung ist nur dann wirksam, wenn nicht nur der Zustellungsempfänger nicht angetroffen, sondern außerdem auch die Ausföhrung einer Ersatzzustellung gemäß § 181 ZPO. ergebnislos versucht wurde.

II. Bei der Berechnung der Höhe des pfändbaren Lohnanteils ist nicht von dem um Steuern und Sozialabgaben gekürzten (Netto-)Lohn, sondern vom Bruttolohn auszugehen.

Landesarbeitsgericht Jena.

Urteil vom 11. Juli 1934 — NS. 34/34 —.

I. Instanz: Arbeitsgericht in Arnstadt.

Der Kläger hat den wöchentlich 30 RM. übersteigenden Lohn seines außerehelichen Vaters, des bei der Beklagten beschäftigten

Installateurs H. S., pfänden und sich zur Einziehung überweisen lassen. Die Beklagte ist der Ansicht, der unpfändbare Teil des Lohnes sei nach dem Betrag, den S. nach Abzug der Einkommensteuer und der ihn betreffenden Beträge zur Sozialversicherung ausbezahlt erhalten hat, zu errechnen. Der Kläger meint, die Errechnung des pfändungsfreien Betrags müsse von dem Bruttolohn erfolgen. Er hat den für die Zeit vom 2. 1. 1933 bis 10. 3. 1934 an ihn zu zahlen gewesenen Betrag auf 243,30 Reichsmark (Aufstellung Bl. 4, 5 d. U.) berechnet und im ersten Rechtsgang beantragt, die Beklagte zur Zahlung dieses Betrags zu verurteilen. Die Beklagte hat einen Teilbetrag von 10,27 RM. anerkannt — hierüber ist Anerkenntnisteilurteil ergangen — und im übrigen Klageabweisung erbeten. Der Betrag von 10,27 RM. setzt sich aus den in einzelnen Lohnwochen 30 RM. übersteigenden Lohnbeträgen zusammen (s. Bl. 4, 5 d. U.). Die Höhe des verlangten Betrags hat die Beklagte an sich nicht bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage unter Zulassung der Berufung abgewiesen. Es meint, der Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß sage nichts davon, ob vom Brutto- oder Nettolohn auszugehen sei. Der Richter, der den Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß erlassen habe, habe erkennbar dem S. die 30 RM. belassen wollen. Es sei auch dem Drittschuldner nicht zumutbar, wenn er sich nicht an den Wortlaut des Pfändungsbeschlusses halten könne, vielmehr, insbesondere bei wechselnder Lohnhöhe, stets erst den auszahlenden Betrag berechnen müsse.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist am 23. 4. 1934 von dem Postschaffner bei der Postanstalt in Stadtilm unter Anbringung einer schriftlichen Anzeige und mündlicher Mitteilung an einen Nachbar niedergelegt worden. Eine Ersatzzustellung an den in demselben Hause wohnenden Hauswirt oder Vermieter ist nach Äußerung des Postamts Stadtilm nicht versucht worden, weil dem zustellenden Postschaffner bekannt gewesen sei, daß zwischen dem Kläger und seinem Hauswirt kein gutes Einvernehmen bestehe.

Der Kläger hat am 11. 5. 1934 Berufung eingelegt. Seinem Antrag entsprechend ist das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Beklagte verurteilt worden, an ihn 233,03 RM. nebst 4% Zinsen seit dem Tage der Klagezustellung (16. 4. 1934) zu zahlen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist zulässig, da das Arbeitsgericht die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassen hat.

Sie ist auch rechtzeitig eingelegt worden. Die Berufungsfrist war durch Niederlegung nach § 182 ZPO. nicht in Lauf gesetzt worden. Voraussetzung einer Zustellung durch Niederlegung nach § 182 ZPO. ist, daß einmal der Zustellungsempfänger nicht angetroffen worden ist, und sodann, daß die Ersatzzustellung nach § 181 ZPO. ergebnislos versucht worden ist. Liegt eine dieser Voraussetzungen nicht vor, so ist die trotzdem erfolgte Zustellung unwirksam (vgl. Baumbach, ZPO. Anm. 1, 2 zu § 182 ZPO.; Stein-Jonas, Anm. 1 § 182 ZPO.; Sydow-Busch, Anm. 1a § 182 ZPO.). Im vorliegenden Falle hat der Postbeamte den Versuch, gemäß § 181 Abs. 2 ZPO. zuzustellen, nicht vorgenommen. Die von ihm angeführten Gründe rechtfertigen die Unterlassung nicht. Die Zustellung ist nur dann gemäß § 182 ZPO. nicht ausführbar, wenn entweder nach § 181 Abs. 2 der Hauswirt zur Annahme des Schriftstücks nicht bereit ist oder aber nach § 185 ZPO. als Gegner der Partei, an welche die Zustellung erfolgen soll, am Rechtsstreit beteiligt ist. Somit ist der Versuch einer Ersatzzustellung nach § 181 Abs. 2 ZPO. ohne stichhaltigen Grund unterlassen worden und die Zustellung durch Niederlegung wegen Verletzung wesentlicher Formvorschriften unwirksam. Die Unwirksamkeit ist von Amts wegen zu beachten (vgl. Baumbach, Ueberficht von § 166 ZPO. Ziff. 7).

Die Berufung ist auch begründet. Der Meinung des Arbeitsgerichts, bei der Berechnung der Höhe des unpfändbaren Lohns sei vom Nettolohn auszugehen, kann nicht zugestimmt werden; sie widerspricht auch der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (LWG. E. IV, S. 96, 267¹). Die gesetzlichen Abzüge gehören zu den Kosten der Lebenshaltung. Sie erfolgen ausschließlich im Interesse des Arbeitnehmers und sind für ihn ebenso notwendig wie die Ausgaben für Kleidung, Nahrung, Wohnung usw. Daß der Arbeitgeber die Beträge einbehält und sie selbst abführt, geschieht nur aus Zweckmäßigkeitsgründen. Die gesetzlichen Abgaben mindern also nicht den Lohn, sondern zwingen den Arbeitnehmer lediglich zu seiner teilweisen Verwendung im eigenen Interesse. Für die Berechnung der Höhe des unpfändbaren Lohns kann daher nur der Bruttolohn maßgebend sein.

Daß bei Festlegung des Betrags von 30 RM. im Pfändungs- und Ueberweisungsbeschluß nicht vom Nettolohn ausgegangen war, ergibt sich daraus, daß sich der Nettolohn des S.

¹) Vgl. ArbRSammI. Bd. 6 S. 353, Bd. 7 S. 317.

zur Zeit des Erlasses des Pfändungs- und Ueberweisungsbeschlusses unter 30 RM. bewegt hat und in der Zeit von Anfang Januar 1933 bis 10. März 1934 nur in vier Wochenabschnitten diesen Betrag überstiegen hat.

Anmerkung. 1. In prozessualer Hinsicht ist zu dem Urteil folgendes zu bemerken: Die erst am 11. 5. 34 eingelegte Berufung wäre wegen Ablaufs der Berufungsfrist unzulässig gewesen, wenn die am 23. 4. 34 gemäß § 182 ZPO. unter Niederlegung und Anbringung einer schriftlichen Anzeige über die Niederlegung bewirkte Zustellung als wirksam zu betrachten gewesen wäre. Mit der Verneinung der Wirksamkeit der Zustellung hält sich das LWG. streng an den Wortlaut des § 182, der als Voraussetzung für die Zustellung durch Niederlegung die Unausführbarkeit der in den §§ 180, 181 ZPO. vorgesehenen Arten der Zustellung angibt. Von diesem Standpunkt aus hält das LWG. die Zustellung durch Niederlegung nur in den Fällen für möglich, in denen beim Versagen der übrigen Möglichkeiten der Ersatzzustellung aus § 181 ZPO. der im gleichen Hause wie der Zustellungsempfänger wohnende Hauswirt oder Vermieter entweder nicht anzutreffen war oder die Annahme der Zustellung ablehnte. Wäre diese Auslegung des Gesetzes richtig, so wäre bei der zwingenden Natur, die wie die meisten Vorschriften über die Formlichkeiten der Zustellung auch § 182 hat, die Urteilszustellung vom 23. 4. allerdings wirkungslos gewesen, da der Zustellungsbeamte den Versuch, das Urteil dem Hauswirt des Klägers auszuhändigen, überhaupt nicht gemacht hat. Auch eine Heilung der Unwirksamkeit gemäß § 187 ZPO. wäre nicht in Frage gekommen, da sich diese Vorschrift nur auf Ladungen bezieht. Ich glaube indessen, daß das LWG mit seiner Formenstrenge weiter gegangen ist als notwendig war. Auch der von ihm herangezogene Kommentar Stein-Jonas stützt die Ansicht des LWG. nicht, sondern hebt im Gegenteil hervor, der Unausführbarkeit der Zustellung an den Hauswirt stehe der Fall gleich, in dem diese Art der Zustellung nach dem pflichtmäßigen Ermessen des Zustellungsbeamten „nicht angemessen“ erscheine. Unter diesem Gesichtspunkt würde man im vorliegenden Falle das Verhalten des Zustellungsbeamten wohl noch als pflichtmäßige Ermessensausübung betrachten können, da immerhin, wenn der Hauswirt sich mit dem Kläger nicht gut stand, befürchtet werden konnte, daß er das zuzustellende Schriftstück, wenn er es überhaupt annahm, nicht mit der gebotenen Sorgfalt behandeln würde, so daß dem Zustellungsbeamten der Weg der Zustellung durch Niederlegung als der nach Lage der Umstände sicherere erscheinen konnte.

2. Die Frage, ob sich der pfändbare Gehaltsteil nach dem Brutto- oder Nettolohn berechnet, ist keine Frage der Auslegung des Pfändungsbeschlusses, sondern eine Frage der Gesetzesauslegung, weil, wenn gesetzlich der Nettolohn zugrunde zu legen wäre, das Vollstreckungsgericht nicht in der Lage wäre, die Pfändung auf hiernach pfändungsfrei verbleibende Teile des Lohnes auszudehnen. Entscheidend für die Beantwortung der Frage, in der das LWG. im Ergebnis mit dem vorliegenden Urteil übereinstimmt, ist im übrigen, wie man die vom Arbeitgeber für Steuern und Sozialleistungen vom Bruttolohn des

Beschäftigten zu machenden Abzüge rechtlich bewertet. Eine eingehende Erörterung der hieran sich knüpfenden Fragen findet sich in den Anmerkungen von Jonas in ArbMspr. 1929 S. 13 und 263, in denen er zu einer vom RAG. abweichenden Auffassung gelangte.

Wolkmar.

Nr. 24 (LAG)

Die im § 56 AOG. vorgesehene Anrufung des Vertrauensrats, die an eine fünftägige, mit dem Zugang der Kündigung beginnende Frist geknüpft ist, ist eine notwendige Prozessvoraussetzung für die Kündigungswiderrufsklage. Fehlt es hieran, so ist die Klage ohne sachliche Prüfung abzuweisen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg-Fürth.

Urteil vom 20. Juli 1934. — B. R. 27/14. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Nürnberg.

Die Beklagte kündigte der Klägerin, die seit 23. 7. 31 bei ihr als Verkäuferin, zuletzt mit einem Bruttomonatsgehalt von 83.70 RM., tätig war, zum 30. 4. 34 wegen „Personalumstellung“. Mit der Klage vom 7. 5. 34 verlangte die Klägerin von der Beklagten Weiterbeschäftigung, und falls die Beklagte die Weiterbeschäftigung ablehnen sollte, Zahlung einer Abfindung von 500 RM., da die Entlassung zu Unrecht erfolgt sei, sie auch den Vertrauensrat angerufen habe, obwohl es bei der Kannvorschrift des § 56 Abs. 2 AOG. nicht nötig gewesen sei, den Vertrauensrat anzurufen und auch § 36 AOG. verletzt sei. Die Beklagte beantragte gegen die Klägerin Abweisung der Klage, da der Klage aus formellen Gründen der Erfolg versagt sei, im übrigen die Entlassung zu Recht erfolgt sei.

Das Arbeitsgericht Nürnberg Kammer III hat die Klage abgewiesen.

Die von der Klägerin hiergegen eingelegte Berufung ist zurückgewiesen worden. Zur Begründung hatte die Klägerin u. a. ausgeführt: Das Arbeitsgericht erblicke in der Unterredung mit A. am 2. 5. 34 keinen formgerechten Einspruch, das jetzige Verfahren sei aber von allen strengen Formvorschriften des BRG. befreit; der Zeuge A. habe ausdrücklich bestätigt, daß er mit dem Führer des Betriebes bereits vor der Kündigung über die der Klägerin ausgesprochene Kündigung verhandelt habe; daher sei es unerheblich, ob die am 2. 5. 34 erfolgte Unterredung zwischen der gekündigten und dem Zeugen A. als Einspruch gewertet werden könne, die Unterredung sei aber als Einspruch anzusehen. Wenn A. aus der

Unterredung vom 2. 5. 34 nur eine Frage um Auskunft entnehmen wolle, so sei darauf hinzuweisen, daß er durch die mit dem Führer bereits vorher stattgefundene Verhandlung von der Kündigung der Klägerin Kenntnis gehabt habe; die Kündigung sei auch eine unbillige Härte und durch die Verhältnisse des Betriebes nicht bedingt.

Aus den Gründen:

Nach den bestimmten und glaubwürdigen Befundungen des Zeugen A. kam die Klägerin, nachdem er am 2. 5. 34 als Vertrauensratsmitglied verpflichtet worden war, mit dem Kündigungsschreiben zu ihm und ließ es ihm lesen; der Zeuge gab seiner Meinung dahin Ausdruck, daß die Beklagte wegen „Personalumstellung“ schon kündigen könne und erhielt von der Klägerin schließlich die Erklärung, er solle die Sache ruhen lassen, er solle nichts machen, mit Herrn B. sei schon zu reden. Daraus ergibt sich auch für das Berufungsgericht, daß kein Einspruch gegen die erfolgte Kündigung vorliegt, sondern lediglich eine Anfrage der Klägerin, ob ihr wegen Personalumstellung gekündigt werden könne, was der Zeuge mit Recht bejaht hat. Man kann auch nicht sagen, der Zeuge hätte von sich aus näher in die Klägerin dringen und fragen sollen, ob sie wegen der Kündigung den Vertrauensrat anrufen wolle; denn die Klägerin hat dem Zeugen erklärt, er solle nichts machen, er solle die Sache auf sich beruhen lassen. Darnach hat die Klägerin unzweifelhaft ihren Willen dargetan, den Vertrauensrat nicht mit der Angelegenheit zu betrauen, sie wollte, wie es ihr schon früher einmal gelungen war, die Kündigung persönlich durch eine Rücksprache mit dem Inhaber der Beklagten rückgängig machen. Ob eine unbillige Härte in der gegenwärtigen Kündigung liegt oder ob in den von dem Zeugen A. angegebenen Kassa- und Inventurdifferenzen der Entlassungsgrund besteht, kann ununtersucht bleiben, da die Klage mangels Vorliegens der Prozessvoraussetzung des § 56 AOG. abweisungsreif ist. Wenn auch die überlebten Formen des bisherigen Einspruchsrechtes durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit beseitigt sind, so kann nach § 56 AOG. von der Einhaltung der dort vorgesehenen Frist nicht abgesehen werden. Was vor der Kündigung erklärt worden ist, ist rechtlich belanglos. § 36 AOG. kommt im gegenwärtigen Verfahren nicht zur Anwendung. Die Berufung erwies sich als unbegründet und war daher zurückzuweisen.

Anmerkung: Die frühere Kündigungseinspruchsklage ist durch § 56 AOG wesentlich umgestaltet. Die Kündigungseinspruchsklage war nur zulässig, wenn der rechtzeitig angerufene Betriebsrat innerhalb bestimmter Frist den Einspruch für begründet erklärt hatte. Ohne Zustimmung des Betriebsrats war daher eine Kündigungseinspruchsklage unzulässig. Diese Lösung erklärt sich dadurch, daß der Betriebsrat das Organ der Belegschaft war, das die Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen hatte. Der durch das AOG eingeführte Vertrauensrat hat ganz andere Aufgaben, er ist das Sinnbild für das Zusammenwirken von Betriebsführung und Gefolgschaft zu gemeinsamem Wirken. Deshalb ist er zwar berufen, zur Verhütung von Kündigungsstreitigkeiten vermittelnd einzugreifen, kommt es aber zur Beilegung nicht, erblickt insbesondere der Vertrauensrat in der Kündigung keine unbillige Härte, so kann, da er nicht mehr allein Organ der Beschäftigten ist, seine ablehnende Stellungnahme dem Gefündigten die Weiterverfolgung seines Antrags auf Kündigungswiderruf nicht abschneiden.

Ist insoweit die neue Regelung von der früheren völlig verschieden, so irrt andererseits, wie das LUG mit Recht betont, der Kläger im vorliegenden Falle durchaus, wenn er annimmt, die Anrufung des Vertrauensrats sei im neuen Recht nur eine Kannvorschrift, nicht eine notwendige Prozeßvoraussetzung. Auch die Kündigungswiderrufsklage ist, ähnlich wie früher die Kündigungseinspruchsklage, außer an eine bestimmte Frist noch an eine andere Prozeßvoraussetzung geknüpft: Der Abs. 2 des § 56 AOG verlangt für die Klage als Mußvorschrift die Beifügung einer Bescheinigung des Vertrauensrats, daß die Frage der Weiterbeschäftigung des Gefündigten im Vertrauensrat erfolglos behandelt worden ist. Von diesem Erfordernis kann nur dann abgesehen werden, wenn der Gefündigte nachweist, daß er binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, aber binnen fünf Tagen nach dem Anruf die Bescheinigung über die Erfolglosigkeit der Beratungen nicht erlangt hat. Aus dieser Regelung ergibt sich, daß die Anrufung des Vertrauensrats im neuen Recht eine notwendige Prozeßvoraussetzung ist und daß der Gefündigte, um sicher zu gehen, den Vertrauensrat innerhalb fünf Tagen nach dem Zugang der Kündigung anrufen muß. Denn ruft er den Vertrauensrat später an und erlangt er bis zum Ablauf der zweiwöchigen Klagefrist die Erfolglosigkeitsbescheinigung nicht, so kann er diese nur durch den Nachweis ersetzen, daß er trotz fristgerechter Anrufung des Vertrauensrats die Bescheinigung nicht erlangt hat. Daß zur Anrufung des Vertrauensrats nicht die bloße Mitteilung von der Kündigung genügt, sondern der Gefündigte dabei erkennbar machen muß, daß er die Frage seiner Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erörtert zu sehen wünscht, ergibt sich aus Sinn und Zusammenhang des Gesetzes ohne weiteres. Ebenso ist klar, daß eine Kündigungswiderrufsklage, die den Anforderungen des § 56 Abs. 2 AOG nicht genügt, nicht sachlich geprüft werden kann, sondern wegen Fehlens einer notwendigen Prozeßvoraussetzung ohne weiteres abzuweisen ist. Dem Urteil des LUG ist demnach im Ergebnis voll beizustimmen.

Bo l f m a r.

Nr. 8 (ArbG)

Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub kommt nur unter besonderen Umständen in Betracht und kann jedenfalls dann nicht verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer den Nichterhalt des Urlaubs selbst oder doch vorwiegend selbst zu vertreten hat.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 8. März 1934. — 2 A. C. 105/34. —

Der Kläger war bei der Beklagten als Koch beschäftigt. Sein Austritt aus dem Betrieb der Beklagten erfolgte von ihm aus, um eine andere Stelle anzutreten. Wie er behauptet, war die Beklagte damit einverstanden, als er ohne zuvorige Einhaltung der Kündigungsfrist austrat.

Der Kläger hatte im letzten Arbeitsjahr noch keinen Urlaub, er hatte seinen Urlaub in diesem Arbeitsjahr bis zu seinem Austritt auch noch nicht verlangt gehabt. Nunmehr begehrt er Barabgeltung des Urlaubs, soweit er auf ihn entsprechend der im letzten Arbeitsjahr abgeleisteten Beschäftigungszeit Anspruch erworben hatte. Die Klage hatte jedoch keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Wenn der Arbeitnehmer in Urlaub geht, so entsteht durch sein Fernsein vom Betrieb während der Urlaubszeit für den Arbeitgeber trotz der Fortzahlung des Lohnes grundsätzlich keine Mehrbelastung, da die Arbeit des Urlaubers meist von seinen Arbeitskollegen mitversehen oder auch liegen gelassen wird, der Arbeitgeber jedenfalls in der Regel für den Urlauber keine Ersatzkraft einstellt. Wohl aber bedeutet es eine zusätzliche Belastung, wenn der Arbeitgeber einen nicht gewährten Urlaub in Geld abgelten soll. Zudem ist der Urlaub in beiderseitigem Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber dazu da, daß er genommen und zur Erholung benutzt wird, nicht aber dazu, um dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Einnahme zu verschaffen. Aus diesen Erwägungen vertritt das erkennende Gericht den Standpunkt, daß eine Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub nur unter besonderen Umständen in Betracht kommt und jedenfalls dann nicht verlangt werden kann, wenn der Arbeitnehmer den Nichterhalt des Urlaubs selbst oder doch vorwiegend selbst zu vertreten hat.

Dem Arbeitnehmer wird zugemutet, daß er seinen Urlaubanspruch von sich aus verfolgt, indem er sich mit seinem Anspruch beim Arbeitgeber meldet, auch um sich mit ihm wegen der zeit-

lichen Legung des Urlaubs zu besprechen. Gerade die zeitliche Legung des Urlaubs innerhalb des Urlaubsjahres, die den beiderseitigen Belangen, den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers wie den Betriebsverhältnissen, angepaßt werden muß, erfordert eine zeitige Voranmeldung und Vorbesprechung, die deshalb zu Anfang des Urlaubsjahres oder doch in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres stattfinden sollte. Die Initiativpflicht und Verantwortung für die Anmeldung des Anspruchs trifft also den Arbeitnehmer, denn es handelt sich für ihn um eine eigene Angelegenheit, für den Arbeitgeber nur um eine fremde. Wenn daher ein Arbeitnehmer sich überhaupt nicht um seinen Urlaub gekümmert hat, so hat er, wenn er dadurch den Urlaub dann auch nicht bekommen hat, dies in erster Linie seinem eigenen passiven Verhalten zuzuschreiben, mit der Folgerung, daß er alsdann auch keine Verabgeltung beanspruchen kann.

Ebenso gilt dies, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb und Willen während des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis verläßt. Durch seinen Austritt setzt er sich, wenn er bis dahin seinen Urlaub noch nicht verlangt hatte, durch eigenes Tun außer Stand, denselben noch zu verlangen wie zu erhalten, und auch in diesem Falle muß ihm daher der Anspruch auf Verabgeltung versagt bleiben.

Im vorliegenden Falle, wo ebenfalls der Kläger von sich aus ausgetreten ist — mag nun die Beklagte mit der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist einverstanden gewesen sein oder nicht —, und auch bis dahin kein Verlangen nach Urlaub gestellt hatte, kann ihm nach alledem kein Verabgeltungsanspruch zugefallen sein.

Anmerkung. Vgl. auch Ur. ArbGer. Frankfurt a. M. unten S. 123 ff.

Nr. 9 (ArbG)

Die Amtsniederlegung eines Betriebsvertretungs-Mitgliedes ist nicht anfechtbar wegen eines Willensmangels.

Arbeitsgericht Mainz.

Urteil vom 23. Juni 1933. — AC. 263/33. —

Die beiden Kläger waren seit etwa 20 Jahren im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Sie wurden am 29. 3. 33 auf der Liste der Freien Gewerkschaften in den Betriebsrat der Beklagten gewählt. In der Sitzung vom 9. 5. 33 legten beide zusammen mit den übrigen marxistischen Betriebsratsmitgliedern auf Drängen der

NSBD. ihre Ämter unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Fabrikarbeiterverbandes in Wiesbaden nieder. Sie unterzeichneten darauf am 11. bzw. 12. 5. 33 nochmals eine Erklärung an den Betriebszellenobmann der NSBD. bei der Beklagten, wonach sie im Einverständnis mit dem Fabrikarbeiterverband in Wiesbaden im Sinne des Gleichschaltungsgesetzes ihren Rücktritt erklärten. Am 19. 5. 33 kündigte die Beklagte dem Kläger K. und am 20. 5. 33 dem Kläger R. Gegen diese Kündigung verfolgten beide am 24. 5. 33 bei dem neuen Betriebsrat Einspruch. Am 3. 6. 33 erhoben beide Klage mit dem Antrag

festzustellen, daß die ihnen gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam sei.

Für den Fall, daß die Kündigung als wirksam angesehen werde, beantragten sie weiterhin,

die Beklagte zu verurteilen, sie weiterzubeschäftigen, oder ihnen im Falle der Weigerung eine nach § 87 BRG. festzusetzende Abgangsschädigung zu zahlen.

Sie sind u. a. der Rechtsauffassung, daß sie nach wie vor ordnungsgemäße Mitglieder der Betriebsvertretung bei der Beklagten seien, und daß ihnen deshalb nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung gekündigt werden könne. Diese liege jedoch nicht vor. Ihre Amtsniederlegung stehe dem nicht entgegen, da sie wegen Zwangs rechtsunwirksam sei. Es sei ihnen nämlich von der NSBD. für den Fall der Weigerung die gewaltsame Amtsentfernung angedroht worden. Uebrigens müsse vermutet werden, daß der Zwang mittelbar von der Beklagten ausgegangen sei, wenn auch nicht von der Direktion selbst, so doch von einem der Direktoren persönlich. Diese Vermutung werde durch die Tatsache unterstützt, daß die Beklagte am Tage vor der Betriebsratswahl 30 Arbeiter entlassen und dieselben Leute am Tage nach der Wahl wieder eingestellt habe. Die Beklagte habe auch den Umlauf einer Liste im Betrieb geduldet, in welcher das Verlangen auf Beseitigung der marxistischen Betriebsratsmitglieder enthalten gewesen sei. Am gleichen Tage, an dem sie ihre Ämter niedergelegt hätten, sei diese Liste dann zurückgezogen worden.

Aus den Gründen:

I. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Niederlegung (§ 39 I BRG.). Zur Wirksamkeit der gegenüber den Klägern ausgesprochenen Kündigung war daher nur dann gemäß § 96 BRG. die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich, wenn die

Niederlegungserklärung der Kläger rechtsunwirksam ist. Die Kläger glauben die Unwirksamkeit ihrer Amtsniederlegung daraus herleiten zu können, daß sie nur unter dem Druck der NSD. ihr Amt zur Verfügung stellten. Diese Berufung auf den von der NSD. verübten Zwang kann an sich zweierlei bedeuten. Einmal, daß infolge des Zwangs eine rechtlich erhebliche Erklärung ihrerseits überhaupt nicht vorgelegen habe, d. h. es habe ihnen der Wille, eine derartige Erklärung abzugeben, gefehlt. Dies ist jedoch nicht der Fall, denn zweifellos hatten die Kläger den Willen, die Erklärung der Amtsniederlegung als solche abzugeben. Das Gegenteil könnte nur dann angenommen werden, wenn die Erklärung der Kläger durch physischen Zwang verursacht wäre, wenn sie also nur das Werkzeug eines anderen gewesen wäre, ohne daß ihr Wille auf die tatsächliche Abgabe der Erklärung gerichtet gewesen wäre. Es bleibt daher nur die Annahme übrig, daß die Kläger ihre Amtsniederlegung gemäß § 123 BGB. wegen der Drohung mit der gewaltsamen Amtsenthebung anfechten wollen. Diese Anfechtung ist ihnen jedoch versagt.

Die Niederlegungserklärung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die (in der Regel) gegenüber dem Vorsitzenden des Betriebsrats abzugeben ist. (Vgl. Flator, Betriebsrätegesetz § 39 Anm. 4.) Hieraus folgt jedoch nicht, daß die Niederlegungserklärung in jeder Beziehung den Regeln der Willenserklärung des bürgerlichen Rechts untersteht. Denn mag sie auch mit dieser gemeinsam haben, daß ihre Rechtswirkung mit Rücksicht auf den als gewollt erklärten Willen des Erklärenden eintritt, so hat sie doch die Besonderheit, daß sie nicht nur für den Empfänger der Erklärung, sondern für die Allgemeinheit von Bedeutung ist. Denn die Allgemeinheit muß wissen, wer Mitglied der Betriebsvertretung ist. Rechtslehre und Rechtsprechung haben nun bei derartigen für die Allgemeinheit bedeutsamen Willenserklärungen wegen ihrer Bedeutung für die Allgemeinheit die Berufung auf Willensmängel, sei es Irrtum, Täuschung oder Drohung, ausgeschlossen. Es sei hier nur auf den Ausschluß der Anfechtbarkeit der Uebernahme- und Zeichnungserklärung im Aktienrecht hingewiesen. (Vgl. Enneccerus, Lehrbuch d. bürgerl. Rechts, Allg. Teil § 162 III, Gierke, Lehrbuch des Handelsrechts, § 39 III 4 und die dort angeführte Rechtsprechung.) Gleiches muß auch für die Niederlegungserklärung des Amtes einer Betriebsvertretung gelten. (Mansfeld, 2. Aufl. Seite 218, Urteil des Ge-

werbegerichts Hamburg vom 3. Nov. 1926 HansGZ., ArbR., 1926, 197.) Denn auch hier ist im Interesse der Allgemeinheit volle Klarheit darüber erforderlich, wer Inhaber eines solchen Amtes ist. Das gewonnene Ergebnis muß insbesondere dann Geltung beanspruchen, wenn, wie im vorliegenden Falle, an die Stelle der ausgeschiedenen Mitglieder der Betriebsvertretung bereits neue getreten sind. Es würde in einem solchen Falle sonst zu einer heillosen Verwirrung führen, wenn das ausgeschiedene Mitglied die Niederlegung seines Amtes rückgängig machen und sein Amt wieder beanspruchen könnte. Gerade die Rechte der Arbeitnehmer, die durch die Einrichtung der Betriebsvertretung gesichert werden sollen, würden hierdurch eine erhebliche Schädigung erfahren.

Selbst wenn man aber die Anfechtung einer Amtsniederlegung grundsätzlich zulassen wollte, könnten sich die Kläger nicht auf die von ihnen erklärte Anfechtung berufen. Denn sie haben die Anfechtung lediglich der Beklagten gegenüber erklärt. Die Anfechtung hätte jedoch zu ihrer rechtlichen Gültigkeit dem Vorsitzenden des Betriebsrats gegenüber stattfinden müssen, da die Anfechtung bei einer einseitigen empfangsbedürftigen Willenserklärung gegenüber dem zu erfolgen hat, dem gegenüber auch die Erklärung abzugeben war. (§ 143 III BGB.)

Es bedarf daher keines weiteren Eingehens darauf, ob die Voraussetzungen einer Anfechtung wegen Drohung (§ 123 BGB.) im vorliegenden Falle gegeben sind. Der Feststellungsantrag der Kläger ist ohnedies abzuweisen.

Anmerkung. Die Entscheidung betrifft zwar einen Fall aus dem jetzt aufgehobenen BRG. Aber eine Amtsniederlegung ist in ähnlicher Weise auch möglich bei Vertrauensratsmitgliedern nach § 14 ArbG. Die Ausführungen über die Rechtsnatur der Niederlegungserklärung haben daher auch heute noch Interesse. Der sch.

Nr. 10 (ArbG)

Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub kann nur beansprucht werden, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub verlangt hat und der Arbeitgeber ihm den Urlaub verweigert hat.

a) Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 29. März 1934. — 6 AC. 133/33. —

Der Kläger stand als Prokurist in den Diensten der Beklagten. Ihm wurde das Anstellungsverhältnis von seiten der Beklagten

zum dritten Quartalsende gekündigt. Bis dahin hatte der Kläger von dem ihm jährlich zustehenden vierwöchigen Urlaub nur eine Woche erhalten. Er begehrt nunmehr für die restlichen zwei Wochen der ihm anteilmäßig im letzten Jahr zugestandenen drei Urlaubswochen Barabgeltung. Die Klage hatte jedoch keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Das erkennende Gericht vertritt den Standpunkt, daß eine Barabgeltung für nicht erhaltenen Urlaub nur dann beansprucht werden kann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub verlangt hat und der Arbeitgeber den Urlaub zu gewähren aber verweigert hat.

Unter den Parteien besteht kein Streit darüber, daß dem Kläger noch ein Resturlaub von zwei Wochen zustand. Es mag auch sein, daß der Kläger anerkennenswerterweise seinen vollen Urlaub bis zu seinem Ausscheiden nicht geltend gemacht hat, weil er während dieser Zeit seine Arbeitskraft für nicht entbehrlich glaubte. Er hat aber nicht weitergehend behauptet und will auch gar nicht behaupten, daß ihn die Beklagte nun deswegen an der Geltendmachung seines vollen Urlaubsanspruches gehindert, will sagen, ihm den vollen Urlaub verweigert hätte. Dies wäre aber Voraussetzung dafür, daß ein Anspruch auf nachträgliche Barabgeltung des nicht erhaltenen Urlaubs bestünde.

b) Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 19. Oktober 1933. — 2 AC. 764/33. —

Die Klägerin war bei dem Beklagten in dessen Gastwirtschaft als Servierfräulein beschäftigt. Ihr stand tarifgemäß ein jährlicher Urlaub zu, sie hatte jedoch in den letzten zwei Jahren ihres Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub mehr erhalten. Sie begehrt daher unter der Behauptung, daß ihr der geforderte Urlaub verweigert worden sei, Barabgeltung des nicht erhaltenen Urlaubs. Die Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die besonderen Voraussetzungen, die nach feststehender Rechtsprechung der erkennenden Kammer für die Entstehung eines Barabgeltungsanspruches zu fordern sind, nämlich, daß der Urlaub vom Arbeitnehmer gefordert und vom Arbeitgeber verweigert wurde, sind hier erfüllt. Die Beweisaufnahme hat ergeben, daß die Klägerin ihren Urlaub vom Beklagten gefordert hat. Der Be-

Klagte hat nun zwar bestritten, daß er der Klägerin den Urlaub verweigert habe. Nachdem sich aber einmal ergeben hat, daß die Klägerin ihren Urlaub gefordert hat, so bleibt, da sie ja trotzdem keinen Urlaub mehr erhalten hat, nur die Annahme, daß er ihr verweigert wurde.

Anmerkung. Vgl. auch Seite 119.

Nr. 11 (ArbG)

1. Zur Frage, ob die Verweigerung des Deutschen Kreuzes sowie die Nichtteilnahme an offiziellen nationalen Veranstaltungen der Firma ein Grund zur fristlosen Entlassung ist.
2. An dem feierlichen Akt, bei dem die Mitglieder des Vertrauensrates vor der Gefolgschaft das in § 10 A.D.G. vorgesehene feierliche Gelöbnis ablegen, haben alle Mitglieder der Gefolgschaft teilzunehmen. Unentschuldigtes Fernbleiben kann die fristlose Entlassung rechtfertigen.

Arbeitsgericht Karlsruhe.

Urteil vom 2. Mai 1934 — A.G. 58/34 —

Der Kläger war seit 1928 Hilfsangestellter der Beklagten. Die Kündigungsfrist betrug 4 Wochen. Am 11. April 1934 hat die Beklagte das Arbeitsvertragsverhältnis auf den 30. April 1934 gekündigt. Sie behauptet, der Kläger habe durch staatsfeindliche Einstellung Gründe zur fristlosen Entlassung gegeben. Er habe sich nämlich geweigert, bei offiziellen Veranstaltungen der Firma das SA- und Deutschland-Lied mitzufingen und dabei die Hand zu erheben, überhaupt an solchen Feiern teilzunehmen. Die NSD. habe die sofortige Entfernung des Klägers aus dem Betriebe verlangt, und man habe lediglich aus sozialen Rücksichten den Termin zum Ausscheiden hinausgeschoben. Der Kläger bestreitet, staatsfeindlich eingestellt zu sein. Er habe früher zu der Sekte der ernstesten Bibelforscher gehört, die allerdings aufgelöst sei. Er gehöre keiner Vereinigung an, sei aber auf Grund seines Bibelstudiums der festen Ueberzeugung, daß ihm seine Religion verbiete, an irgendwelchen Akten teilzunehmen, welche den Staat anerkennen, da er nur ein Reich Gottes anerkennen könne, das nicht von dieser Welt sei. Er habe den Krieg von Anfang bis zu Ende mitgemacht und sei als Sergeant entlassen worden. Auch habe er niemals irgendwie im Dienst Propaganda für seine

religiöse Ueberzeugung oder gar in einem staatsfeindlichen Sinn gemacht.

Er verlangt unter anderm Lohn für den Rest der vierwöchentlichen Kündigungsfrist. Insofern hatte die Klage Erfolg.

Aus den Gründen:

.... Dagegen war die Frage zu verneinen, daß der Kläger Gründe zu einer fristlosen Entlassung gegeben habe. Bestimmungen über die Leistung des Deutschen Grußes bestehen lediglich für Beamte, Angestellte und Arbeiter der Behörden, dagegen nicht für Angestellte und Arbeiter von freien Firmen. Es hat lediglich Mitte 1933 der Reichsminister des Innern in einer Anordnung an die Reichsbehörden darauf hingewiesen, daß es angebracht erscheint, den vom Reichskanzler eingeführten Gruß als Deutschen Gruß anzuwenden. Dieser Aufruf hat in der Wirtschaft allerdings lebhaften Widerhall gefunden, und fast sämtliche größeren Verbände und Organisationen der Wirtschaft haben ihre Mitglieder seinerzeit aufgefordert, in allen Betrieben und Verbänden den Deutschen Gruß einzuführen. Eine gesetzliche Bestimmung, wonach Arbeiter und Angestellte eines freien Betriebes an nationalen Feiern teilnehmen müssen, besteht zur Zeit ebenfalls nicht. Was den Gruß betrifft, so hat der Stellvertreter des Führers, Rudolf Heß, am 1. November 1933 eine Bekanntmachung erlassen, die u. a. ausdrücklich jede Anwendung kleinlicher Schikanen untersagt und bemerkt, daß sich dies auch auf den Versuch bezieht, bei der Hissung von Fahnen oder bei der Anwendung des Deutschen Grußes außerhalb offizieller Veranstaltungen gegenüber Nichtparteigenossen einen Druck auszuüben. Daraus kann allerdings indirekt geschlossen werden, daß der Ausübung eines solchen Druckes bei offiziellen Angelegenheiten nichts entgegensteht. Es ist auch dem Führer eines Betriebes nach der heutigen politischen Einstellung keineswegs zu verargen, wenn er aus eigener Ueberzeugung oder, um den Wünschen der wirtschaftlichen Verbände entgegenzukommen, anordnet, daß in seinem Betrieb der Deutsche Gruß abzugeben ist und ferner, daß die gesamten Mitglieder der Gefolgschaft anwesend zu sein haben, wenn der Betrieb eine offizielle Feier veranstalten will. Wer diesen Anordnungen nicht folgt, muß ohne weiteres fristgemäße Kündigung gewärtigen und wird kein Anrecht auf einen Schutz im Einspruchsverfahren haben, soweit solches an sich zulässig ist.

Dagegen ist die fristlose Kündigung gegenüber einem sonst gänzlich unbeanstandbaren Arbeiter nur von Fall zu Fall und je nach den Umständen des Falles gegeben. Es mag solche auf alle Fälle am Plage sein, wenn der Arbeiter durch seine Opposition gegen diese Anordnungen staatsfeindliche Einstellung bekunden will oder gar in diesem Sinn im Betrieb agitiert. Denn in solchen Fällen muß der Arbeitgeber mit unliebsamen Störungen seines Betriebes, Sabotage und dgl. durch den betreffenden Arbeiter oder mindestens damit rechnen, daß die Mehrzahl der Gefolgschaft gegen den Störenfried eine Haltung einnimmt, welche ein friedliches Zusammenarbeiten und eine gedeihliche Fortführung des Betriebes unmöglich macht.

Der § 10 des am 1. Mai 1934 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit sieht im übrigen das feierliche Gelöbnis der Mitglieder des Vertrauensrates bez. ihrer Amtsführung in Anwesenheit der Gefolgschaft am Tage der nationalen Arbeit, dem 1. Mai jeden Jahres, vor. Es setzt dieser Paragraph demnach offenbar die Zwangspflicht der Gefolgschaft voraus, bei diesem feierlichen Akt anwesend zu sein. Wer dies ablehnt und unentschuldigt wegbleibt, der verstößt gegen den § 123 Ziff. 3 G.D.; nämlich gegen eine ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Dienstverpflichtung. Vorliegend war aber zur Zeit der Kündigung das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit noch nicht in Kraft und der § 10 findet unbestrittenermaßen auf den bekl. Betrieb deswegen keine Anwendung, weil derselbe dauernd nicht über 19 Beschäftigte hat. Sonst könnte allerdings, wenn der Kläger sein bisheriges Verhalten bei der Verpflichtung der Vertrauensmänner zur Schau getragen hätte, damit ein neuer Grund zur fristlosen Kündigung gegeben gewesen sein.

An sich genügt, da der Kläger vierwöchentliche Kündigungsfrist hat, nach § 124a G.D. jeder wichtige Grund zur vorzeitigen Auflösung des Vertrauensverhältnisses. Bei der eigenartigen geistigen Einstellung des Klägers, die aber politisch harmlos erscheint, und im Hinblick auf sein sonst durchaus befriedigendes Verhalten konnte das Gericht aber keinen hinreichenden Grund zur fristlosen, sondern nur zur normalen Lösung des Verhältnisses feststellen. Es kann dem Kläger nicht nachgewiesen werden, daß sein Benehmen auf Staatsfeindlichkeit eingestellt ist. Offenbar hat auch deswegen die Polizeibehörde keinen Anlaß genommen, sich mit diesem Fall weiter zu beschäftigen, trotzdem der Ver-

treter der NSD. bei ihr vorstellig wurde. Sowohl das Polizeipräsidium meldet, Schutzhaft- bzw. sonstige Akten seien nicht vorhanden, wie das Landeskriminalpolizeiamt, daß über den Kläger in politischer Beziehung nichts Nachteiliges bekannt geworden sei. Es ist durchaus glaubhaft, daß der Kläger lediglich aus seiner religiösen Einstellung heraus die Mitwirkung bei politischen Zusammenkünften, Umzügen und dgl. abgelehnt hat. Das Gericht hat lediglich die Frage zu prüfen, wie sich das Verhalten des Klägers im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber und der Gefolgschaft des Betriebes auswirkt, nicht dagegen, wie dasselbe allgemein politisch betrachtet wirken wird, also insbesondere, soweit die Gefahr besteht, daß sich staatsfeindliche Elemente die Verteidigung des Klägers für ihre besonderen Zwecke zunutze machen. Letztere Möglichkeit im Auge zu behalten und eventuell zu unterbinden, ist allein Sache der Verwaltungsbehörden. Ob dagegen der Kläger erst auf den 9. Mai oder schon am 30. April 1934 entlassen wird, ist für den beklagten Betrieb an sich ohne jede besonders wesentliche Bedeutung. Man kann der Beklagten wohl zumuten, einen ruhigen Arbeiter, der in seinem Dienst keinerlei Anlaß zu Beanstandungen gab und seit dem Jahr 1928 ihrem Betrieb treu diente, noch bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist zu behalten, insbesondere, da sein beanstandetes Verhalten auch durch die Artikel 135 und 136 der Reichsverfassung und durch die staatlichen Anordnungen, welche Kleinliche Handhabung nicht wünschens, eine gewisse Deckung findet.

Anmerkung. Das Urteil des Berufungsgerichts, das die Klage abweist, ist S. 95 abgedruckt.

Nr. 25 (ArbG)

Ruhegehaltsbestimmungen für städtische Angestellte. Ablehnung einer stillschweigenden Sondervereinbarung aus Einbehaltung von Beiträgen. Bedeutung von Protokollerklärungen unter der Geltung des alten Tarifrechts.

Landesarbeitsgericht Kassel.

Urteil vom 18. April 1934. — A. G. 172/34 — S. 26/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Kassel.

Der Kläger ist am 8. August 1913 als städtischer Arbeiter und Paternenwärter bei der Stadt Kassel in dem städtischen Gaswerk eingestellt worden und nach Umwandlung des städtischen Gaswerks und Elektrizitätswerks in die Städtische Werke AG. vom 1. Januar 1931 zu diesen übergegangen, die im Hessisch-Nassauischen Wirtschaftsverband als Bestandteil der städtischen Verwaltung und als Mitglied des Verbandes behandelt werden. Der Kläger ist am 11. März 1868 geboren, hatte also bei seiner Einstellung das 45. Lebensjahr überschritten, war aber noch nicht 50 Jahre alt. Am 28. März 1933 schied er infolge Erreichung der Altersgrenze (65. Lebensjahr) aus dem Dienste der Beklagten aus.

Zur Zeit seines Eintritts galten bei der Stadt Kassel die von dieser einseitig erlassenen Grundsätze vom 22. Januar 1913 für die Versorgung der Hinterbliebenen der städtischen Arbeiter und Angestellten, nach denen ihren invaliden Arbeitern nach § 1 „ohne Gewährung eines Rechtsanspruches“ und nach der freien und widerruflichen Beschlußfassung des Magistrats „gewisse Zuschußbezüge gezahlt werden sollten, nach § 2 Abs. 2 jedoch Personen, die bei ihrem Eintritt in den städtischen Dienst das 45. Lebensjahr bereits überschritten haben, nicht unter diese Bestimmungen fallen sollten“.

Am 5. Dezember 1921 erließ die Stadt Kassel eine Satzung, betreffend Gewährung von Ruhe-lohn und Hinterbliebenenversorgung an städtische Arbeiter und Angestellte, die nach § 21 mit dem 1. Juli 1921 in Kraft trat und von gleichem Tage ab die bis dahin geltenden Grundsätze aufhob. Auch nach § 1 dieser Satzung sollten die städtischen Arbeiter „ohne Gewährung eines Rechtsanspruches in sinngemäßer Anwendung der für die städtischen Beamten geltenden Bestimmungen Ruhe-lohn erhalten“, nach § 5 Abs. 2 aber auch hier „Personen, die erst nach Vollendung ihres 45. Lebensjahres in den städtischen Dienst eintreten, für die Gewährung von Ruhe-lohn nicht in Betracht kommen“.

Im Jahre 1924 oder 1925 trat dann die Stadt Kassel dem Hessisch-Nassauischen Wirtschaftsverband bei, der seinerseits mit Wirkung vom 1. Januar 1921 Bestimmungen über Gewährung von Ruhe-lohn für die Arbeiter der Mitglieder seines Verbandes erlassen und ihre Durchführung seinen Mitgliedern durch einen Verbandsbeschuß zur Pflicht gemacht hatte. Nach § 1 dieser Bestimmungen wird sämtlichen im Dienst eines Mitgliedes des *HNB.* dauernd Beschäftigten, unter den jeweiligen Reichsmanteltarifvertrag für die Gemeindearbeiter und den Bezirksstarifvertrag des Wirtschaftsverbandes fallenden Arbeitern Ruhe-lohn nach höherer Festsetzung gewährt und dieser Ruhe-lohnan-spruch im § 4 nur für solche Arbeiter ausgeschlossen, die „erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres in den Kommunal-dienst genommen werden“, im § 18 Abs. 1 jedoch weiter gesagt, daß „in denjenigen Kommunalverwaltungen, in denen bereits Ruhe-lohnordnungen bestehen, die Verbandsvorschriften nur auf neu eintretende Arbeiter Anwendung finden“. Schließlich haben dann der Hessisch-Nassauische Wirtschaftsverband einerseits sowie der Verband der Gemeinde und Staatsarbeiter und der Zentralverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen andererseits am 17. Dezember 1928 im Wege des Tarifvertrages eine Vereinbarung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Arbeiter der Mitglieder des *HNB.*, die Rentenzuschußordnung, mit der von den gesamten Verbänden ebenfalls unterschriebenen Protokollerklärung von demselben Tage abgeschlossen, die nach § 21 mit Wirkung vom 1. Juli 1928 in Kraft getreten ist und nach dem § 1 den bei den Mitgliedern des *HNB.* beschäftigten Arbeitern, die „bei ihrem Dienstantritt das 45. Lebensjahr noch nicht überschritten haben“, näher festgesetzten Ruhe-lohn gewährt. Der § 19 dieser Rentenausschußordnung lautet:

1. Diese Vereinbarung über die Rentenzuschußordnung tritt an die Stelle der bisherigen Bestimmungen über Gewährung von Ruhe-lohn und Hinterbliebenenversorgung für die Arbeiter der Mitglieder des Hessisch-Nassauischen Wirtschaftsverbandes. Soweit bei einzelnen Verwaltungen für Arbeiter, die sich am 30. Juni 1928 im Arbeitsverhältnis befanden, andere Bestimmungen in Kraft waren, bleiben diese für diese Arbeiter bestehen. Auf Arbeiter, die vom 1. Juli 1928 ab eintreten, findet lediglich diese Rentenzuschußordnung Anwendung.

2. Hinsichtlich derjenigen Arbeiter, die vor diesem Zeitpunkt

eingetreten sind, aber nach Inkrafttreten dieser Bestimmung versorgungsberechtigt werden oder mit Anspruch auf Versorgung sterben, finden diese Bestimmungen nur Anwendung, wenn sie höhere Invaliden-, Witwen- und Waisenzusatzrenten ergeben, als die in der Verwaltung bereits geltenden besonderen Versorgungsbestimmungen. Die höheren Bezüge auf Grund dieser Bestimmungen werden jedoch nur gezahlt, wenn die Arbeiter gemäß § 16 sich an der Aufbringung der Mittel beteiligt haben.

Die erwähnte, von den Verbänden ebenfalls unterzeichnete Protokollerklärung zur Rentenzuschußordnung, ebenfalls vom 17. Dezember 1928, lautet:

Die Parteien sind sich darüber einig, daß für die Arbeiter, die bereits nach den alten Ruhe-lohnbestimmungen des Verbandes Ruhe-lohn beziehen, die neue Rentenzuschußordnung in Anwendung gebracht wird.

Sie sind sich ferner darüber einig, daß die Arbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Rentenzuschußordnung nach Vollendung des 45. Lebensjahres eingestellt sind, ohne das 50. Lebensjahr vollendet zu haben, unter die Bestimmungen dieser Rentenzuschußordnung fallen.

Bei Einführung der *RZO.* wurde bei der Stadt Kassel zunächst die Ansicht vertreten, daß die im Abs. 2 der Protokollerklärung getroffene Vereinbarung auf sämtliche Arbeiter, die bei ihrer Einstellung bereits das 45. Lebensjahr überschritten, aber das 50. noch nicht vollendet hatten, Anwendung finden und demgemäß auch von einer Anzahl danach in Frage kommenden Arbeitern, darunter auch der Kläger, eine Zeitlang, etwa 5 Monate hindurch, der im § 16 vorgeschriebene Beitrag von 20% erhoben, die einbehaltenen Beträge jedoch, nachdem der *HNB.* auf Rückfrage ihr mitgeteilt hatte, daß diese Auffassung nicht zutreffend sei und die bei ihr beschäftigten Arbeiter der in Frage kommenden Art nicht darunter fielen, an diese, so auch den Kläger, ausbezahlt. Der Kläger hat hiergegen durch Schreiben vom 22. Aug. 1929 bei der Beklagten unter Vorbehalt seiner Ansprüche aus der Ruhe-lohnordnung Einspruch erhoben, jedoch seitdem, nachdem er nach einem Vermerk auf diesem Schreiben vom 30. 8. 1929 mündlich beschieden worden ist, seinen vollen Arbeitslohn ohne Einbehaltung der Beiträge bis zu seinem Ausscheiden bezogen.

Der Kläger glaubt auch jetzt noch Anspruch auf Ruhe-lohn zu haben und hat nach wiederholter Ablehnung dieses Anspruches seitens der Beklagten nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst,

bei dem beiderseits als zuständig anerkannten Arbeitsgericht, Klage erhoben mit dem Antrage, festzustellen, daß er berechtigt ist, vom 29. März 1933 ab einen Ruhe Lohn entsprechend der RZD. vom 12. Dezember 1928 zu beziehen.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrage entsprochen. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Auf die Berufung ist die Klage abgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig und auch begründet.

Durch die zeitweilige Einbehaltung der entsprechenden Beiträge nach Einführung der RZD. von 1928 seitens der Stadt Kassel ist ein Anspruch des Klägers auf Ruhe Lohn nicht erwachsen, da diese Einbehaltung lediglich auf Grund einer bei ihr obwaltenden dahingehenden Rechtsansicht erfolgt ist, damit aber keine Willenserklärung auf Abschluß einer dahingehenden Sondervereinbarung abgegeben werden sollte; ein entsprechender Sondervertrag, auf den der Kläger seinen Anspruch stützen könnte, ist daher nicht zustande gekommen. Die Stadt Kassel konnte deshalb auch einseitig von ihrer früheren Rechtsansicht abgehen und die von ihrem neuen Standpunkt zu Unrecht und irrtümlich einbehaltenen Beträge an den Kläger auszahlen, ohne daß dieser danach seinen Einspruch etwa hätte begründen können. Für den Anspruch auf Ruhe Lohn kommen daher auch für den Kläger nur die allgemeinen Ruhe Lohnbestimmungen in Betracht. Hiernach ist ihm aber ein solcher Anspruch nicht erwachsen.

Bei seinem Eintritt in den städtischen Dienst fiel der Kläger unter die Bestimmungen der Grundsätze für Invalidenversorgung der städtischen Arbeiter von 1913. Nach § 2 Abs. 2 dieser Bestimmungen stand dem Kläger, da er bei seinem Eintritt in den städtischen Dienst das 45. Lebensjahr bereits überschritten hatte, aber ein Anspruch auf Versorgung nicht zu. Aus dem gleichen Grunde ist ihm ein solcher Anspruch auch nicht erwachsen. Durch die am 5. Dezember 1921 erlassene, seit dem 1. Juli 1921 in Kraft befindliche Satzung, betr. Gewährung von Ruhe Lohn und Hinterbliebenenversorgung an städtische Arbeiter und Angestellte der Stadt Kassel, ganz abgesehen davon, daß diese neue Satzung ebenso wie ihre erwähnte Vorgängerin nach dem § 1 beider Bestimmungen ausdrücklich einen Rechtsanspruch den in Betracht kommenden Arbeitern überhaupt nicht gewährt.

Eine tarifrechtliche Wirksamkeit dieser Satzung, wie der Vordrucker meint, kann nicht in Frage kommen, da sie keine in Schriftform getroffene Vereinbarung von Tarifvertragsparteien darstellt, wie dies der § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 1. März 1928 erfordert.

Durch den Beitritt der Stadt Kassel zum Hessisch-Nassauischen Wirtschaftsverband (HNW.) wurde, selbst wenn dadurch dessen Ruhe Lohnbestimmungen ohne weiters Geltung auch für ihre Arbeiter erlangt haben würde, die Stellung des Klägers gegenüber der Stadt jedenfalls nicht berührt, da § 18 Abs. 1 der Verbandsvorschriften des HNW. besagt, daß in denjenigen Kommunalverwaltungen, in denen bereits Ruhe Lohnordnungen bestehen, die Verbandsvorschriften nur auf neu eintretende Arbeiter Anwendung finden sollen. Der Kläger stand damals aber bereits seit 1913 im Arbeitsverhältnis zur Stadt und für ihn galt die Ruhe Lohnordnung der Stadt Kassel vom 5. Dezember 1921.

Als dann im Jahre 1928 die RZD. vereinbart wurde, war der Kläger also, wie dargelegt, nicht zuschlußberechtigt. Die RZD. ist in tarifvertraglicher Form abgeschlossen und dadurch für die einzelnen Vertragsparteien und ihre Mitglieder, so auch für den Kläger, wie auch für die Stadt Kassel, an sich bindend. Sie hat nun im § 1 Abs. 1 die weitergehende Bestimmung des § 4 der Bestimmungen des HNW. wieder dahin eingeschränkt, daß fortan wieder nur Personen, die bei ihrem Dienst Eintritt das 45. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, für einen Ruhe Lohn überhaupt in Betracht kommen. Ob die nach Eintritt der Stadt Kassel in den HNW. aber vor Inkrafttreten der RZD. neu eingetretenen Arbeiter, d. h. die Arbeiter, die zur Zeit ihres Eintritts während der etwaigen Geltung dieser Bestimmungen auch für die Arbeiter der Stadt Kassel das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gemäß §§ 4 und 18 Abs. 1 der Bestimmungen des HNW., Anspruch auf Ruhe Lohn haben, bedarf nicht der Entscheidung, da der Kläger jedenfalls zu diesen Personen nicht gehört. Es bleibt danach zu prüfen, ob der also zu der Zeit des Inkrafttretens der RZD. nicht ruhelohnberechtigte Kläger durch diese oder die ihr angefügte Protokollerklärung, wie er meint, einen solchen Anspruch erhalten hat. Was dabei nun zunächst die Bedeutung derartiger Protokollerklärungen bei Abschluß eines Tarifvertrags anlangt, so ist nicht zu verkennen, daß sie schon ihrem Wesen nach im allgemeinen nur eine Verdeutlichung, Erläuterung und authentische Auslegung des eigentlichen Tarifvertrags darstellen

und darstellen sollen, daß sie aber darüber hinaus, wenn es sich nicht um bloße nichtunterschiedene Protokollbemerkungen, sondern vielmehr, wie hier, um von den Tarifparteien abgeschlossene, in tarifrechtlicher Form getroffene und von ihnen unterschriebene Erklärungen handelt, als ein Zusatzabkommen angesehen werden können, dem gleiche tarifliche Wirksamkeit zusteht, wie dem eigentlichen Tarifvertrage selbst, also die dort getroffenen Festsetzungen abzuändern, einzuschränken oder zu erweitern an sich geeignet sind: (so auch Ripperden, Lehrbuch Bd. 2 S. 142, 189 f. sowie in seinen Bemerkungen in Bensch. Samml. Bd. 2 RUG. S. 88; Bd. 3 RUG. S. 219; Bd. 4 RUG. S. 189; Bd. 6 ArbGer. S. 105; Bd. 13 RUG. S. 184 u. 186; auch LUG. Crefeld 4a 121/28 v. 18. 12. 28 bei Wagemann S. 948 N. 5; u. Sigler-Goldschmidt S. 33 N. 2 am Ende). Aber auch wenn man hier von ausgeht, ergibt eine Nachprüfung der Bestimmungen der RZD. und der ihr angefügten Protokollerklärung, daß auch diese für die bis dahin nicht Ruhe-lohn berechtigten Arbeiter der Stadt Kassel, also auch den Kläger, ein solcher Anspruch nicht begründet worden ist. Denn diese Bestimmungen führen zu folgendem Ergebnis:

A. Alle Arbeiter, die erst nach dem 30. Juni 1928 eingestellt worden sind, fallen unter die neue RZD. des HMW. (§ 19, Abs. 1, Satz 3).

B. Für die Arbeiter, die sich am 30. Juni 1928 bereits im Arbeitsverhältnis befanden, gilt folgendes:

I. Grundsätzlich:

a) Für die Arbeiter, die unter die alten Ruhe-lohnbestimmungen des HMW. fielen, sind die alten Bestimmungen außer Kraft gesetzt und gilt fortan die neue RZD. (§ 19, Abs. 1, Satz 1).

b) Für die Arbeiter aber, für die bei einzelnen Verwaltungen andere Bestimmungen in Kraft waren also wie bei der Stadt Kassel, deren Satzung v. 5. Dez. 1921, blieben die Bestimmungen dieser städtischen Satzung in Kraft und die Bestimmungen der neuen RZD. des HMW. finden auf sie grundsätzlich keine Anwendung (§ 19, Abs. 1, Satz 2).

II. Ausnahme (zu I, b):

Die Versorgungsanwärter nach der städtischen Satzung erhalten fortan die Renten nach der neuen RZD. des HMW., aber nur wenn

1. diese Renten höher sind als die städtischen und
2. der betreffende Rentenempfänger an der Ausbringung der Mittel für die neue RZD. des HMW. durch eigene Beiträge beteiligt war.

(§ 19 Abs. 2).

Aus dieser Bestimmung ist nun der Schluß zu ziehen, daß diejenigen, die am 11. Juli 1928 bereits Ruhe-lohn nach der städtischen Satzung bezogen, in jedem Fall nur die Renten nach der städtischen Satzung erhalten, weil sie an der Ausbringung der Mittel für die neue RZD. des HMW. nicht beteiligt waren.

Hieraus ergibt sich auch der Sinn der zusätzlichen Protokollerklärung:

a) Abs. 1 der Protokollerklärung:

Aus der Bestimmung gemäß § 19, Abs. 1 Satz 1 (f. B. I a) folgt zwar an sich schon, daß die Versorgungsberechtigten nach den alten Ruhebestimmungen des HMW. ab 1. Juli 1928 die Renten der neuen RZD. erhalten, weil die neuen Bestimmungen an die Stelle der alten getreten sind. Die besondere Betonung dieser Folgerung empfahl sich aber immerhin deshalb, weil sie im Gegensatz zu der vorstehend dargelegten Behandlung der Versorgungsberechtigten nach der städtischen Satzung steht.

b) Absatz 2 der Protokollerklärung:

Nach dem Grundsatz gemäß § 19, Abs. 1, Satz (f. B. I a) sind ab 1. Juli 1928 die alten Ruhe-lohnbestimmungen des HMW. außer Kraft gesetzt.

In Abweichung von diesem Grundsatz sollen aber diejenigen, die nach den alten Bestimmungen des HMW. bereits am 30. Juni 1928 Ruhe-lohnberechtigt waren — also eingestellt vor dem 1. Juli 1928, im Alter über 45, aber noch nicht 50 Jahren, bei einer zum Verbands gehörigen Verwaltung, bei der bei Eintritt des Arbeiters die alten Ruhe-lohnbestimmungen gelten, also etwa bei der Stadt die nach deren Beitritt zum HMW. seit 1925 neu eingestellten Arbeiter dieses Alters, soweit dadurch für die Stadt Kassel die alten Ruhe-lohnbestimmungen wirksam geworden sind, was hier nicht entschieden zu werden braucht —, auch versorgungsberechtigt bleiben, obwohl sie an sich nach den ab 1. Juli allein noch geltenden Bestimmungen der neuen RZD. des HMW. nicht mehr versorgungsberechtigt gewesen wären.

Mit anderen Worten: es sollte keinem, der eine Anwartschaft auf Versorgung am 1. Juli 1928 schon besaß, diese Anwartschaft durch die neuen Bestimmungen genommen werden, nicht dagegen

ist beabsichtigt gewesen, hier etwa jemanden, der vor dem 1. Juli 1928 keine Anwartschaft auf Versorgung besaß, wie dem Kläger, eine Anwartschaft im Widerspruch zu den neuen Bestimmungen neu zu verleihen.

Somit steht fest, daß gemäß § 19 Abs. 1 S. 2 der RVD. vom 17. Dezember 1928 grundsätzlich die Satzung der Stadt Kassel vom 5. Dezember 1921 auch noch nach dem 30. Juni 1928 für den Kläger in Geltung geblieben ist und ihm demgemäß auch kein Anspruch auf Ruheohn zusteht.

Der Berufung der Beklagten war demgemäß stattzugeben und die Klage, wie geschehen, abzuweisen.

Anmerkung. Die Entscheidung geht zwar zu einem großen Teil auf das vergangene Tarifvertragsrecht zurück. Sie enthält aber eine große Reihe von Ausführungen, die auch nach Inkrafttreten des LAG. noch Bedeutung haben.

Derfch.

Nr. 26 (LAG)

Vertrag eines angestellten Kassenarztes. Eingruppierung. Kündigung aus wichtigem Grund.

Landesarbeitsgericht Hannover.

Urteil vom 20. Juni 1934 — 10 S. 315/32 (5 AC. 262/32 Hannover) —.

I. Instanz: Arbeitsgericht Hannover.

Durch Vertrag vom 15. Juni 1929 ist der Kläger von der Beklagten ab 1. Juli 1929 hauptamtlich als Vertrauensarzt eingestellt. Die Ausübung der Privatpraxis wurde dem Kläger verboten, ebenso die Ausübung kassenärztlicher Tätigkeit. Als Gehalt ist dem Kläger nach § 4 des Vertrages ein solches nach Gruppe 1 RVD. einschließlich Kinderzuschläge und Wohnungsgeld II zugewilligt, das monatlich im voraus zu zahlen ist. Das Besoldungsdienstalter ist auf den 1. Mai 1927 festgesetzt. Die Dienstalterszulagen sollten nach den Grundsätzen der RVD. gezahlt werden. Die Anstellung des Klägers erfolgte nach § 5 mit Anrecht auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenfürsorge nach den Grundsätzen für Reichsbeamte. Das Ruhegehaltsfähige Dienstalter rechnete vom 1. Januar 1919. Nach § 11 Abs. 2 des Vertrages sollte die Kündigung des Vertrages durch den Kläger unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils zum Vierteljahrsschluß erfolgen können, es sei denn, daß ein wichtiger Grund vorliegt, der die sofortige Auflösung des Vertrages rechtfertigt. Die Be-

klage sollte den Vertrag nur aus einem wichtigen Grunde (§ 626 BGB.) kündigen können.

Durch Schreiben vom 9. Mai 1932 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß ihr Vorstand auf Grund der zweiten Gehaltskürzungsverordnung des Reichspräf. vom 6. 10. 31, der Preuß. Verordnung zur Ergänzung der 1. und 2. Sparverordnung vom 14. und 20. März 1932 verpflichtet sei, die Befoldung des Klägers anzugleichen. Zugrundeliegend seien dabei die Richtlinien des Reichsversicherungsamtes über die Auswahlen und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. Dezember 1930. Der Vorstand der Beklagten habe infolgedessen in seiner Sitzung vom 3. Mai 1932 beschlossen, den Kläger nach Gruppe A 2a der Reichsbefoldung zu besolden unter Berücksichtigung der sonstigen für Reichsbeamte geltenden Vorschriften. Ueber den Beginn der Wirkung des Beschlusses erhalte Kläger noch Bescheid; sie trete aber erstmalig mit dem 1. Juni 1932 in Kraft.

Der vorerwähnte Umstellungsbeschluß des Beklagten ist durch Beschluß des Versicherungsamtes für den Stadtkreis Hannover vom 15. Mai 1932 bestätigt. Diese Bestätigung ist aber durch Verfügung vom 16. September 1932 seitens des Versicherungsamtes wieder zurückgenommen. Am 11. Oktober 1932 hat die Beklagte gegen diese Zurücknahme Beschwerde beim Oberversicherungsamt eingelegt, die sie am 18. November 1932 begründet hat. Im August 1933 hat das Oberversicherungsamt die Verfügung des Versicherungsamtes vom 16. September 1932 aufgehoben. Die weitere Beschwerde des Klägers gegen diese Entscheidung ist vom Reichsversicherungsamt als unzulässig verworfen worden.

Der Kläger hat mit dem Antrag Klage erhoben:

festzustellen, daß er auch nach dem 1. Juni 1932 von der Beklagten nach Gruppe A 1 RVD. zu besolden sei, und hat diesen Antrag im Laufe des Prozesses dahin ergänzt: daß für die inzwischen vergangene Zeit die Beklagte zur Zahlung der Gehaltsdifferenz zwischen der Gruppe A 1 und der Gruppe A 2a verurteilt werden sollte.

Zur Begründung seines Antrages hat Kläger geltend gemacht, die Gehaltskürzung sei unter Berücksichtigung des abgeschlossenen Vertrages und der gesetzlichen Bestimmungen unbegründet. — Auf die näheren Ausführungen des Klägers in seinen in I. Instanz eingereichten Schriftsätzen wird Bezug genommen.

Die Beklagte hat

Klageabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen: Die Gehaltskürzung des Klägers sei auf Grund der zweiten Gehaltskürzungsverordnung des Reichspräsidenten vom 6. 10. 31 und der Preuß. Ergänzungsverordnung zur 1. und 2. Sparverordnung in Verbindung mit den vom Reichsversicherungsamt gegebenen Richtlinien über die Auswahl und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. Dezember 1930 und 18. Juli 1932 gerechtfertigt. Wenn das Versicherungsamt die anfangs erteilte Bestätigung des Gehaltskürzungsbeschlusses zurückgenommen habe, so sei dies unerheblich, weil das Reichsversicherungsamt in dem Aufhebungsbeschuß von falschen Voraussetzungen ausgegangen sei. Im übrigen sei der Aufhebungsbeschuß mit dem zulässigen Rechtsmittel angefochten.

Kläger hat noch hervorgehoben, daß bei Berücksichtigung der Richtlinien des Reichsversicherungsamtes und der gesetzlichen Bestimmungen dem Kläger das ursprünglich vereinbarte Gehalt weitergezahlt werden müsse, weil er vor dem 27. Juli 1930 angestellt sei mit der Bedingung, daß seine Kündigung durch die Beklagte nur aus einem wichtigen Grunde erfolgen könne.

Auch auf die weiteren Ausführungen der Beklagten in ihren in I. Instanz eingereichten Schriftsätzen wird Bezug genommen.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 12. Oktober 1932 ist die Beklagte verurteilt, an den Kläger 883.44 RM. zu zahlen. Es ist weiterhin festgestellt, daß der Kläger auch künftig von der Beklagten nach Gruppe A 1 RWD. zu besolden ist. Die Kosten des Rechtsstreits sind der Beklagten auferlegt. Der Wert des Streitgegenstandes ist auf 2000 RM. festgesetzt.

Gegen dieses am 15. Oktober 1932 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 24. Oktober 1932 Berufung eingelegt mit dem Antrag:

In Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Der Kläger hat beantragt:

die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe kostenpflichtig zurückzuweisen, daß

1. der Zahlungsanspruch für erledigt erklärt und festgestellt wird, daß der Kläger nicht verpflichtet ist, an die Beklagte für die Zeit vom 1. Juni bis 30. September 1932 gezahlten Gehaltsbetrag von 369.51 RM. zurückzuzahlen,
2. die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger 2537.56 RM. nebst 6% Zinsen auf 253.01 RM. seit dem 1. Oktober 1933, auf je 913.82 RM. seit dem 1. November bzw.

1. Dezember 1933 und auf 456.91 RM. seit dem 1. Januar 1934 zu zahlen.

Durch Schreiben der Beklagten vom 30. Sept. 1933 ist der Kläger fristlos entlassen. Dieses Schreiben lautet wie folgt:

„Betr.: Kündigung Ihres Dienstverhältnisses.

Der Vorstand hat in seiner Sitzung vom 28. d. M. einstimmig beschlossen, Ihr Dienstverhältnis gemäß § 11 des zwischen Ihnen und der Kasse geschlossenen Vertrages vom 15. Juni 1929 mit sofortiger Wirkung aus einem „wichtigen Grunde“ zu kündigen. Die Gründe für diese Kündigung sind folgende:

Es ist uns aus zuverlässiger Quelle bekanntgeworden, daß gegen Sie persönlich seit längerer Zeit ein Ermittlungsverfahren in einer Devisenangelegenheit schwebt, die auf Grund gesetzlicher Bestimmungen mit schweren Strafen bedroht ist.

Ferner ist uns bekanntgeworden, daß Sie sich längere Zeit in der Nervenheilanstalt Jlt. aufgehalten haben.

Einerseits kommen Sie als Vertrauensarzt mit einem großen Teil der unserer Obhut anvertrauten Versicherten in sehr enge Berührung und haben ausschlaggebend Einfluß auf die Art der Weiterbehandlung unserer erkrankten Mitglieder.

Andererseits bringt es die Eigenart der vertrauensärztlichen Tätigkeit mit sich, daß Sie bis zu einem gewissen Grade als Kontrollinstanz für die für unsere Kasse tätigen Ärzte auftreten.

Nachdem die oben geschilderten Tatsachen uns bekanntgeworden sind, läßt sich nicht mehr vermeiden, die Kündigung Ihres Dienstverhältnisses mit sofortiger Wirkung auszusprechen.

Die Gründe für diese Kündigung liegen sowohl in Ihrer Person als auch im Interesse der Kasse.

Der Vorsitzende des Vorstandes
gez. v. S.“

Das Urteil des ArbGer. ist auf die Berufung aufgehoben und die Klage abgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Berufung der Beklagten mußte Erfolg haben.

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts beruht zwar nicht, wie das Arbeitsgericht annimmt, auf § 368 m RWD., der sich nur auf die Dienstverhältnisse freipraktizierender Kassenärzte bezieht, sondern auf § 2 Ziff. 2 ArbGG., da der Kläger von der Beklagten nach dem Vertrage „als Vertrauensarzt hauptamtlich eingestellt“ ist, also zu ihr in einem Arbeitsverhältnis steht.

Der Vertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten ist am 15. Juni 1929 geschlossen. Damals bestanden Bestimmungen über die Befoldung der Vertrauensärzte noch nicht. Solche Bestimmungen sind erst am 23. Dezember 1930 vom Reichsversicherungsamt (RAnz. Nr. 300) auf Grund des § 368 Abs. 2 Nr. 2 Unterabsatz 5 RVD. erlassen. Im § 16 dieser Bestimmung heißt es: „Dem angestellten Vertrauensarzt ist in dem Vertrag ein monatlich im voraus zu bezahlendes Gehalt zu gewährleisten. Grundsätzlich hat er bei der Anstellung mindestens das Anfangsgehalt der Befoldungsgruppe A 2a der Reichsbeamten mit den entsprechenden Zulagen zu beanspruchen. Bei der Einstufung innerhalb dieser Gruppe sind die im § 3 bezeichneten Tätigkeiten sowie das Lebensalter zu berücksichtigen. Je nach Art und Umfang der dem Vertrauensarzt zugewiesenen Aufgaben kann die Aufrückung in die Befoldungsgruppe A 1 vereinbart werden; Voraussetzung hierfür ist eine achtjährige Tätigkeit als hauptamtlicher Vertrauensarzt auf Grund dieser Bestimmungen oder einer schon vor ihrem Inkrafttreten erfolgten Anstellung. Als bald bei der Anstellung darf der Vertrauensarzt in die Befoldungsgruppe A 1 nur in besonderen Ausnahmefällen mit Genehmigung des Reichsversicherungsamts eingestuft werden; wenn es sich um einen besonders vorgebildeten Arzt handelt, der auf dem Gebiete der sozialen Medizin hochwertige und allgemein anerkannte Leistungen aufzuweisen hat. Für die Bemessung des Gehalts außerhalb der Befoldungsgruppen A 2a und A 1 ist die Genehmigung des Reichsversicherungsamts erforderlich. In § 36 Abs. 1 dieser Bestimmungen heißt es dann weiter: Diese Bestimmungen treten am 1. Januar 1931 in Kraft. . . In Abs. 2: Im übrigen sind bestehende Verträge, die nicht lediglich aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfen, erforderlichenfalls nach diesen Bestimmungen zu ändern. . . In Abs. 3: Die Bestimmung des Abs. 2 gilt auch für solche bestehenden Verträge, die lediglich aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfen, wenn erst nach dem 27. Juli 1930 die Beschränkung auf diesen Kündigungsgrund vereinbart worden ist. . . Diese Bestimmungen berührten also die zwischen dem Kläger und der Beklagten getroffenen Befoldungsregelung nicht. Denn Abs. 2 des § 36 findet keine Anwendung, weil die Beklagte den Vertrag nur aus einem wichtigen Grunde kündigen konnte und Abs. 3 um deswillen nicht, weil der Vertrag bereits am 15. Juni 1929 geschlossen ist.

Am 14. März 1932 erging sodann die Verordnung des Preuß.

Staatsministeriums zur Ergänzung der Ersten und Zweiten Sparverordnung (Ges. 1932 S. 123). Diese bestimmt in § 1 Abs. 1: Die der Staatsaufsicht unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind verpflichtet, die Dienstbezüge ihrer Beamten und derjenigen Angestellten, deren Bezüge nicht in einem Tarifvertrage geregelt sind, so festzusetzen, daß sie nicht höher liegen, als die Dienstbezüge der gleichzubewertenden Staatsbeamten, und in § 2, daß die Neu festsetzung der Dienstbezüge durch das für die Festsetzung der Befoldung der Beamten oder Angestellten zuständige Organ zu erfolgen hat und im § 3 endlich, daß Beschlüsse über Änderung der im § 1 gen. Bezüge der Genehmigung der Aufsichtsbehörde bedürfen.

Diese Verordnung findet auf den Kläger Anwendung und die Beklagte war deshalb verpflichtet, in eine Prüfung darüber einzutreten, ob die Dienstbezüge des Klägers nicht höher lagen als die Dienstbezüge der gleichzubewertenden Staatsbeamten. Diese Prüfung hat die Beklagte vorgenommen und dem Kläger am 9. Mai 1932 mitgeteilt, daß der Vorstand in seiner Sitzung vom 3. Mai 1932 beschlossen habe, ihn nach Gruppe A 2a RVD. zu besolden, und zwar erstmalig vom 1. Juni 1932 an. Das Versicherungsamt als Aufsichtsbehörde der Beklagten hat diesen Beschluß am 15. Mai 1932 genehmigt, eine Genehmigung, die vom Oberversicherungsamt gutgeheißen ist.

Wegen der vorzunehmenden Angleichung der Vertrauensärzte sind dann Verordnungen ergangen. Am 9. Juli 1932 erging der Bescheid des Reichsarbeitsministers, betr. Dienstbezüge der Vertrauensärzte von Krankenkassen II a 4173/32, der folgendes besagt: „Die Vorschriften über die Angleichung der Dienstbezüge von Arbeitnehmern öffentlicher Körperschaften an die reichsgesetzlichen Befoldungsvorschriften gelten grundsätzlich auch für die Befoldung der Vertrauensärzte der Krankenkassen. Bei der Prüfung aber, mit welchen Reichsbeamten diese Vertrauensärzte jeweils gleichzubewerten sind, wird grundsätzlich von den auf Grund der RVD. § 369b Abs. 4 erlassenen Bestimmungen des RVA. auszugehen sein; denn die Reichsgesetzgebung hat, indem sie dem RVA. die Befugnis zur Regelung auch der Dienstbezüge der Vertrauensärzte übertrug, diese Regelung gleichzeitig als sachlich angemessen anerkannt. Gegen die in den Bestimmungen des RVA. vom 23. Dezember 1930 (Rn. 1931 S. 4) § 16 niedergelegte Regelung dürften allerdings insofern Bedenken bestehen, als a. a. D. Abs. 1 Satz 4 eine Aufrückung in die Befoldungsgruppe A 1 vorge-

sehen ist, die im wesentlichen von der Zurücklegung einer achtjährigen Dienstzeit abhängt. Das RW. wird daher diesem Satz eine andere Fassung geben. Soweit auf Grund der bisher geltenden Fassung günstigere Vertragsbedingungen gewährt sind, wird, sobald die Aenderung der Bestimmungen des RW. vorgenommen ist, kein Bedenken gegen ein entsprechendes Eingreifen der Aufsichtsbehörden auf Grund der Vorschriften über die Angleichungsfürzung bestehen. Darauf ist am 18. Juli 1932 die Verordnung des RW. über Aenderungen der Bestimmungen über die Auswahl und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. September 1930 (RNz. Nr. 170) ergangen, durch deren Ziff. 11 der § 16 Abs. 1 Satz 4 folgende Fassung erhalten hat: „Ausnahmsweise kann mit Genehmigung des Reichsversicherungsamts unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten und des Umfangs der dem Vertrauensarzte zugewiesenen Aufgaben die Aufrückung in die Besoldungsgruppe A 1 vereinbart werden; Voraussetzung hierfür ist eine achtjährige Tätigkeit als hauptamtlicher Vertrauensarzt auf Grund dieser Bestimmungen oder einer vor ihrem Inkrafttreten erfolgten Anstellung; vor Ablauf dieser acht Jahre kann das Reichsversicherungsamt eine erteilte Genehmigung infolge einer wesentlichen Aenderung der Verhältnisse widerrufen.“ Diese Verordnung ist mit dem Tage ihrer Veröffentlichung im Deutschen Reichsanzeiger in Kraft getreten, und es sind bestehende Verträge, die nicht lediglich aus wichtigem Grunde gekündigt werden durften, erforderlichenfalls dieser Verordnung entsprechend abzuändern und durch die Kasse zu diesem Zwecke rechtzeitig zu kündigen. Da der Vertrag des Klägers aber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden konnte, findet auch diese Verordnung auf den Kläger keine Anwendung. In einem Erlaß des Preuß. Ministers für Volkswohlfahrt, betr. Angleichung der Bezüge des Krankenkassenpersonals an die Dienstbezüge eines vergleichbaren Reichsbeamten oder Angestellten vom 14. August 1932 (III 5115/27. Juni) heißt es dann: „Für die Vertrauensärzte der Krankenkassen gelten z. B. noch die Bestimmungen über die Auswahl und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. Dezember 1930 in der Fassung vom 18. Juli 1932. Soweit die Vertrauensärzte nach den Vorschriften des RW. besoldet werden, ist die Angleichung als erfolgt anzusehen.“ Auch diese Bestimmung findet auf den Kläger keine Anwendung, da er nicht nach den Vorschriften des Reichsversicherungsamts besoldet wird.

Es fragt sich deshalb, welche Gesichtspunkte für die Angleichung

des Klägers maßgebend sind und ob die Angleichung, wie sie die Beklagte vorgenommen hat, zutreffend erfolgt ist. Davon auszugehen ist, daß der Kläger entweder nach der Gruppe A 1 oder der Gruppe A 2a zu besolden ist; denn wenn auch die vom Reichsversicherungsamt erlassenen Bestimmungen und der Erlaß des Preuß. Ministers für Volkswohlfahrt auf den Kläger keine Anwendung finden, so ist doch aus ihnen hinsichtlich der Besoldung aller Vertrauensärzte soviel zu entnehmen, daß diese entweder den in Gruppe A 1 oder den in Gruppe A 2a eingestuften Reichsbeamten gleichzuachten sind. Es fragt sich deshalb weiter, in welche der beiden Gruppen der Kläger einzureihen ist. Auch hierfür enthalten die Bestimmungen des Reichsversicherungsamts vom 23. Dezember 1930 in der Fassung vom 18. Juli 1932 Richtlinien. Wenn diese Bestimmungen auch nicht den zwischen dem Kläger und der Beklagten geschlossenen Vertrag ändern konnten, so sind sie doch jetzt, wo auf Grund der Verordnung zur Ergänzung der Ersten und Zweiten Sparverordnung zu prüfen ist, ob die Dienstbezüge des Klägers nicht höher liegen als die Dienstbezüge der gleichwertenden Staatsbeamten zur Prüfung dieser Frage heranzuziehen. Danach ist der Kläger in die Gruppe A 2a einzustufen, und zwar aus folgenden Gründen:

Der Kläger hat die Voraussetzungen für die Besoldung nach Gruppe A 1 weder nach dem ursprünglichen § 16 der „Bestimmungen“ noch nach Ziffer 11 der Verordnung des Reichsversicherungsamtes, die den § 16 Abs. 4 abänderte, erfüllt. Er hat insb. keine achtjährige Tätigkeit als hauptamtlicher Vertrauensarzt hinter sich. Auch auf § 16 Abs. 1 Satz 5 der Bestimmungen kann sich der Kläger für seine Einstufung in Gruppe A 1 nicht berufen. Als diese Bestimmungen erlassen wurden, bestand der Vertrag des Klägers bereits. Er kann deshalb nicht um deswillen in Gruppe A 1 eingestuft sein, weil es sich bei ihm vielleicht um einen besonders vorgebildeten Arzt handelte, der auf dem Gebiete der sozialen Medizin hochwertige und allgemein anerkannte Leistungen aufzuweisen hatte, denn diese Begründung für die Einstufung in A 1 ist erst durch die Bestimmungen geschaffen worden und kann nicht rückwirkend auf den Kläger zur Anwendung kommen.

Da der Beschluß des Vorstandes der Beklagten von der Aufsichtsbehörde genehmigt, also auch formell gültig ist, ist das Feststellungsbegehren des Klägers dahin, daß er weiterhin nach Gruppe A 1 zu besolden sei, unbegründet.

Die Rückstufung des Klägers von Gruppe A 1 nach Gruppe A 2 erscheint auch nicht unbillig, insbesondere kann der Kläger nicht einwenden, daß, wenn sein Vertrag nach dem 27. Juli 1930 geschlossen wäre, keine Rückstufung eingetreten wäre. In diesem Falle hätte sich der Kläger sogar noch schlechter gestanden, denn dann hätte der Vorstand der Beklagten schon auf Grund der am 1. Januar 1931 in Kraft getretenen Bestimmungen des Reichsversicherungsamts vom 23. 12. 1930 den Vertrag kündigen und den Kläger in die Gruppe A 2a zurückstufen müssen, da die Voraussetzungen für eine Einstufung in Gruppe A 1 bei ihm nicht vorlagen und die Bestimmung des § 16 Abs. 1 Satz 5, wonach der Vertrauensarzt alsbald bei der Anstellung in die Besoldungsgruppe A 1 nur in besonderen Ausnahmefällen mit Genehmigung des Reichsversicherungsamtes eingestuft werden kann, erst durch die Bestimmungen geschaffen wurde, also nicht rückwirkend auf schon bestehende Verträge anzuwenden war.

Auch der Anspruch des Klägers auf diejenigen Gebietsteile, welche seitens der Beklagten über diese Ansprüche hinaus für die Zeit vom 1. Juni bis 30. September 1932 gezahlt sind, ist nicht gerechtfertigt. Der Kläger stützt diesen Anspruch auf die vorbehaltlos gezahlte Zahlung seitens der Beklagten. Diese Zahlung ist jedoch nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht vorbehaltlos erfolgt. Ganz abgesehen davon, daß der Rechtsstreit über die Berechtigung der Forderungen des Klägers hinsichtlich der alten Höhe seines Anspruchs zur Zeit der Zahlung dieser genannten Beträge noch schwebte und insolgedessen die Beklagte offenbar nur auf Grund des Urteils des Arbeitsgerichts in Hannover vom 12. Oktober 1932 ihre Zahlung geleistet hat, ist ausdrücklich mit dem Kläger vereinbart, daß diese Zahlungen nur unter Vorbehalt erfolgen sollten und daß für den Fall, daß die Beklagte mit ihrer Berufung gegen das genannte Urteil durchdränge, der zuviel gezahlte Betrag am Gehalt des Klägers wieder gekürzt werden sollte. Diese Vereinbarung ist bewiesen durch die schriftliche Erklärung des Klägers vom 22. Oktober 1932, die offenbar auf einen dahingehenden Antrag der Beklagten erfolgt ist. Wenn der Kläger behauptet, sei von ihm im Zustande krankhafter Störung der Geistestätigkeit abgegeben worden, so ist er dafür den Beweis schuldig geblieben. Es kann auch jetzt durch Gutachten eines Sachverständigen nicht mehr festgestellt werden, ob der Kläger damals bei klarem Verstande gewesen ist. Ein entsprechendes Gutachten liegt lediglich für die Zeit von Mitte 1933 vor, aber auch dieses Gutachten,

welches sich in den Strafsakten 12 J 495/33 der Staatsanwaltschaft Hannover befindet, nimmt lediglich an, daß der Kläger zur genannten Zeit wahrscheinlich den Schutz des § 51 für sich in Anspruch nehmen könne. Das Landesarbeitsgericht gelangt sonach zur Feststellung, daß die Erklärung des Klägers vom 22. Oktober 1932 über den Vorbehalt der Beklagten hinsichtlich der Gehaltszahlung nicht im Zustande geistiger Störung abgegeben ist, daß zum mindesten keinerlei Beweis hierfür angetreten ist und daß hierfür ein Beweis auch gar nicht mehr erbracht werden kann.

Der Kläger kann sich auch nicht auf den Runderlaß des Preuß. Ministers für Volkswohlfahrt, betreffend Angleichung des Krankenkassenpersonals vom 13. Okt. 1932 (III 5115/3. 10.) berufen. Dieser Erlaß sagt, daß Gehaltsbezüge, die infolge der Angleichung nicht hätten gezahlt werden dürfen, grundsätzlich für die Zeit bis zum 1. Oktober 1932 nicht zurückgefordert werden sollen. Dieser Erlaß stellt lediglich eine Anweisung an die Beklagte dar, dergleichen Gehaltsbezüge nicht zurückzufordern. Sie enthält also eine innere Dienstanweisung, die für die Entscheidung des Gerichts, ob die Zurückforderung rechtlich geltend gemacht werden kann, keine Bedeutung hat.

Endlich ist auch der Anspruch des Klägers auf weitere Gehaltszahlungen über den 1. Oktober 1933 hinaus nicht berechtigt. Die Beklagte hat den Kläger durch Schreiben vom 30. Sept. 1933 fristlos entlassen. Der Grund für die Entlassung war einmal die Unterbringung des Klägers in einer Nervenheilanstalt und weiterhin, daß ein Ermittlungsverfahren in einer Devisenangelegenheit gegen den Kläger geschwebt hat. Wie die Akten 12 J 495/33 der Staatsanwaltschaft ergeben, ist am 15. Juli 1933 ein Verfahren gegen den Kläger eingeleitet, in welchem festgestellt ist, daß der Kläger am 1. Juli 1933 der Reichsbank ein schweizerisches Bankguthaben in Höhe von 24500 Franken angemeldet hat, und daß er ferner einen Betrag von 22000 RM. kurz vorher auf eine schweizerische Bank ohne Erlaubnis eingezahlt hat. Im Verlauf des Ermittlungsverfahrens ist der Kläger ärztlich untersucht auf seinen Geisteszustand hin und nach dem Gutachten des Direktors der Landes-Heil- und Pflegeanstalt in Langenhagen, des Landesobermedizinalrats Sch., hat der Kläger zur Zeit der Untersuchung durch den genannten Arzt, also vom 16. Juli bis 15. September 1933 an einer krankhaften Störung der Geistestätigkeit im Sinne des § 51 StGB. gelitten und auch mit großer Wahrscheinlich-

keit zur Zeit der Begehung der ihm zur Last gelegten strafbaren Devisenhandlungen an einem solchen Zustande gelitten. Durch Beschluß der Strafkammer II des Landgerichts in Hannover vom 6. Jan. 1934 ist der Kläger wegen des genannten Vergehens gegen die Devisenverordnung vom 23. Mai 1932 außer Verfolgung gesetzt, weil er nach dem genannten Gutachten mit großer Wahrscheinlichkeit zur Zeit der Begehung der Tat an krankhafter Störung der Geistestätigkeit gelitten habe. Durch Beschluß vom 8. Januar 1933 derselben Strafkammer ist dem Kläger eine Entschädigung für erlittene Untersuchungshaft nicht zuerkannt mit der Begründung, daß ein erheblicher Verdacht der Tat vorgelegen habe.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die fristlose Entlassung gemäß des § 11 des unter den Parteien abgeschlossenen Anstellungsvertrages vom 15. Juni 1929 zu Recht erfolgt. Hiernach konnte der Vorstand der Beklagten den Vertrag nur aus einem wichtigen Grunde im Sinne des § 626 BGB. kündigen. Ein solcher wichtiger Grund liegt hier vor. Es erscheint ohne weiteres festgestellt, daß der Kläger im Jahre 1933 sich gegen die Devisenverordnung vergangen hat. Daß dieses Vergehen im Sinne des § 626 BGB. einen Grund zur sofortigen Entlassung bilden würde, kann einem Zweifel überhaupt nicht unterliegen. Die Frage ist nur, inwieweit die im Strafverfahren allerdings festgestellte Geisteskrankheit auch zivilrechtlich diesen Grund ausräumen kann. Hier steht das Landesarbeitsgericht auf dem Standpunkt, daß zwar eine strafrechtliche Verfolgung im vorliegenden Falle nicht hat eintreten können, daß aber ganz offenbar der Kläger soviel Ueberlegung bei dieser Handlungsweise gehabt hat, daß diese seine Handlungsweise zivilrechtlich einen Grund bilden muß, um ihn fristlos zu entlassen. Die Handlungsweise des Klägers, wenn auch wahrscheinlich mit veranlaßt durch geistige Störungen, läßt einen derartigen Grad verbrecherischer Anlage und einen derartigen Grad von Volkschädlichkeit erkennen, daß der Beklagten nicht zugemutet werden kann, mit dem Kläger länger im Vertragsverhältnis zu leben, insbesondere da ja die Tätigkeit des Klägers besonderes Vertrauen erfordert.

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, daß die Beklagte die fristlose Entlassung nicht sofort ausgesprochen habe, nachdem sie von den Verfehlungen des Klägers erfahren habe. Mit Recht trägt die Beklagte dazu vor, daß sie das gegen den

Kläger seitens der Staatsanwaltschaft eingeleitete Verfahren erst habe abwarten wollen, um festzustellen, ob der Verdacht gegen den Kläger begründet sei oder ob sich etwa seine Schuldllosigkeit herausstellen würde. Wenn also die Beklagte erst nach Abschluß des strafgerichtlichen Verfahrens dem Kläger die fristlose Entlassung zugehen ließ, so kann keinesfalls hieraus der Schluß gezogen werden, daß nunmehr durch Fristablauf die Entlassung verwirkt sei und seitens der Beklagten nicht mehr ausgesprochen werden könne.

Insolgedessen muß auch die Bestimmung des § 6 des genannten Vertrages ausscheiden, wonach bei Behinderung durch Krankheit für die Dauer bis zu 6 Monaten das Gehalt weitergezahlt wird. Dieser Paragraph erscheint durch die fristlose Entlassung außer Kraft gesetzt.

Nach alledem sind sämtliche Ansprüche des Klägers ungerechtfertigt und seine Berufung mußte daher unter Kostenfolge aus § 91 ZPO. in Verbindung mit § 64 ArbGG. zurückgewiesen werden.

Nr. 27 (LAG)

Es gibt keinen allgemeinen Begriff des Dauerangestellten. Vielmehr kommt es im Einzelfall darauf an, was die Vertragsparteien darunter verstanden haben. Es kann darin die Vereinbarung liegen, daß die Kündigung auf wichtige Gründe beschränkt sein soll. Landesarbeitsgericht Kiel.

Urteil vom 21. Februar 1934. — 11 UG. 2/34/12 UG. 114/33. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Husum.

Die Klägerin ist seit dem 27. Dezember 1915 als Angestellte bei der Spar- und Leihkasse der Beklagten in Stellung. Am 4. Oktober 1923 hat der Magistrat der Beklagten beschlossen, die Klägerin als Dauerangestellte zu übernehmen und dies der Klägerin mitgeteilt. Im Jahre 1928 ist ein schriftlicher Dienstvertrag nach Formular aufgesetzt, in dem festgelegt ist, daß die Klägerin Dauerangestellte ist und eine Kündigungsfrist von 14 Tagen bestimmt ist; dieser Vertrag ist von dem Bürgermeister der Beklagten und der Klägerin unterschrieben. Am 29. November 1931 hat der Regierungspräsident genehmigt, daß die Klägerin nach U. 6 des PrBesGes. vom 17. Dez. 1927 besoldet werde. Dies hat die Beklagte ihr mitgeteilt. Ihr Besoldungsdienstalter ist auf den 1. Januar 1919 festgesetzt.

Durch Schreiben vom 27. September 1933 hat die Beklagte der Klägerin zum 1. April 1934 gekündigt mit der Begründung, daß ihr Platz mit einer männlichen Kraft besetzt werden müsse.

Die Klägerin ist der Meinung, daß ihr als Dauerangestellte nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden könne, daß der von der Beklagten angegebene Grund kein wichtiger Grund sei, da sie bei ihrem Alter eine Aussicht auf Verheiratung nicht mehr habe, auch schwerlich eine neue Stelle finden werde, außerdem den Lebensunterhalt einer erwerbslosen Schwester zusammen mit einer anderen Schwester bestreiten müsse.

Die Beklagte hat bestritten, daß die Uebernahme der Klägerin als Dauerangestellte die Folge gehabt habe, daß ihr nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfe; der Dauerangestellte werde nur bezüglich der Besoldung den Beamten gleichgestellt, im übrigen genieße er keine Bevorzugung gegenüber den übrigen Angestellten, insbesondere nicht bezüglich der Kündigung. Sie ist der Meinung, daß der angegebene Grund ein wichtiger Grund zur Kündigung sei, zumal die Klägerin die Prüfung als Schneidermeisterin im Jahre 1914 bestanden habe, also durch Ausübung dieses Berufes sich ihren Lebensunterhalt verdienen könne.

Die Klägerin hat nicht bestritten, die Meisterprüfung im Damenschneiderhandwerk gemacht zu haben, behauptet aber, daß sie lediglich ein halbes Jahr als Lehrling ausgebildet sei und sonst in dem Beruf nie tätig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Klägerin hat Berufung eingelegt. Sie hat beantragt,

dahin zu erkennen, daß unter Aufhebung des angefochtenen Urteils festgestellt werde, daß die seitens der Beklagten gegen die Klägerin ausgesprochene Kündigung auf den 1. April 1934 unzulässig ist.

Sie hat weiter vorgetragen, der Magistrat und die Besoldungskommission seien immer der Meinung gewesen, daß die Folge der Bestallung eines Angestellten zum Dauerangestellten sein solle, daß ihm nunmehr nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfe. Dies sei den Angestellten auch vom Magistrat mitgeteilt. Im übrigen hat sie den Inhalt der Schriftsätze vom 3. und 16. Januar und 19. Februar 1934 vorgetragen; es wird auf diese Bezug genommen.

Die Beklagte hat beantragt, die Berufung der Klägerin und Berufungsklägerin zurückzuweisen und ihr die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Sie hat bestritten, daß der Magistrat den Dauerangestellten eine Erschwerung der Kündigungsmöglichkeit zugebilligt und ihnen diese mitgeteilt habe.

Auf die Berufung ist das Urteil des ArbGer. dahin abgeändert worden, daß die Ungültigkeit der Kündigung festgestellt wurde.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist frist- und formgerecht eingelegt, sie ist auch begründet.

Unstreitig ist die Klägerin im Jahre 1923 zur Dauerangestellten bestellt. Dies ist in dem schriftlichen Vertrage aus dem Jahre 1928 bestätigt. Der Begriff eines Dauerangestellten ist bisher gesetzlich nicht festgelegt; eine allgemeine übliche Bedeutung dieses Begriffes gibt es bisher auch noch nicht (vgl. Ur. d. RAG. v. 25. Jan. 1933, Bensch. Samml. Bd. 17 S. 99). Es kommt also darauf an, was die Parteien darunter verstanden haben.

Nach den glaubhaften Aussagen der Zeugen Me. und Mo. hält das Gericht für erwiesen, daß der Magistrat der Beklagten ständig, insbesondere auch im Jahre 1923, als die Klägerin Dauerangestellte wurde, als Dauerangestellte diejenigen bezeichnet hat, denen nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfe. Es ist zwar offenbar diese Begriffsbestimmung niemals in einem schriftlichen Beschluß des Magistrats festgelegt worden. Nach den Aussagen der beiden Zeugen kann es jedoch nicht zweifelhaft sein, daß der Magistrat die Begriffsbestimmungen ständig bei allen seinen Beschlüssen zugrunde gelegt hat. Danach hat also der Magistrat der Beklagten, als er im Jahre 1923 die Klägerin zur Dauerangestellten machte, gewollt, daß ihr künftig nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfe.

Das Gericht hält es auch für erwiesen, daß die Klägerin diese Auffassung des Magistrats gekannt hat, als sie die Nachricht erhielt, daß sie zur Dauerangestellten ernannt sei. Es ist ausgeschlossen, daß die Angestellten, denen der Magistrat mitteilte, sie seien Dauerangestellte geworden, sich nicht darum gekümmert haben, was das bedeute, und daß die Ansicht, die der Magistrat von dem Begriff eines Dauerangestellten hatte, nicht bekanntgeworden ist. Der Zeuge Me. ist der Meinung, daß den Angestellten die Auffassung des Magistrats auch ausdrücklich in seinem Auftrage durch den Obersekretär R. mitgeteilt sei. Die Beklagte hat sich auf das Zeugnis des Obersekretärs R. dafür berufen, daß R.

einen solchen Auftrag nicht bekommen habe und niemals den Dauerangestellten mitgeteilt habe, ihnen könne nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Das Gericht hat davon Abstand genommen, A. als Zeugen über diese Behauptung zu vernehmen. Denn selbst wenn er die Behauptung bestätigen sollte und dann vielleicht die Aussage des Zeugen Me. in diesem Punkte nicht mehr zur Feststellung, daß bei der von Me. angegebenen Gelegenheit den Dauerangestellten die Auffassung des Magistrats mitgeteilt sei, ausreicht, so bleibt doch bestehen, daß die ganzen Umstände dafür sprechen, die Angestellten hätten gewußt, was der Magistrat unter einem Dauerangestellten verstehe.

Hiernach hat also der Magistrat der Beklagten dadurch, daß er der Klägerin mitteilte, sie sei Dauerangestellte geworden, ihr gleichzeitig angeboten, er wolle in Zukunft ihr nur aus wichtigem Grunde kündigen, und die Klägerin, die von der Auffassung des Magistrats über den Begriff eines Dauerangestellten Kenntnis hatte, hat dieses Angebot stillschweigend angenommen. Es ist also durch Vertrag vereinbart, daß die Klägerin nur noch aus wichtigem Grunde entlassen werden könne.

Dem widerspricht nicht, daß die Klägerin vor dem Arbeitsgericht auf Befragen zugegeben hat, daß keinerlei sonstige Vereinbarungen zwischen ihr und der Beklagten getroffen seien. Derartige ausdrückliche Vereinbarungen brauchten nicht getroffen zu werden; der Vertrag ist zwischen den Parteien in der oben festgelegten Weise zustande gekommen.

Auch durch den im Jahre 1928 abgeschlossenen Vertrag ist eine Änderung des bisherigen Anstellungsvertrages nicht herbeigeführt. Denn auch in diesem Vertrag ist sie als Dauerangestellte bezeichnet. Auch damals hatte der Magistrat die Auffassung und den Willen, seinen Dauerangestellten nur aus wichtigem Grunde zu kündigen, wie auf Grund der Aussagen der Zeugen Ma. und Me. festgestellt werden muß. Darum ergibt sich ohne weiteres aus der Bestimmung, daß die Klägerin Dauerangestellte sei, daß ihr nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden dürfe. Auch die Vereinbarung einer Kündigungsfrist steht dieser Feststellung nicht entgegen. Denn auch eine Kündigung aus einem wichtigen Grunde kann unter Umständen nur unter Innehaltung einer Kündigungsfrist erfolgen, z. B. wenn sie wegen Einziehung der Stelle erfolgte.

Nr. 28 (LAG)

Ueber ursächlichen Zusammenhang zwischen einer organischen Erkrankung und Einrichtungen des Betriebes. Schadenserfrage in diesem Fall.

Landesarbeitsgericht Dortmund.

Urteil vom 19. Juni 1934. — RS. 42/34 LAG. Dortmund. — 3 AC. 527/33 ArbGer. Dortmund. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Dortmund.

Der Kläger war seit dem 14. Oktober 1929 bei der Beklagten als Laborant in dem Salzbetriebe tätig. Er hatte die Kontrolluntersuchung des gewonnenen Salzes vorzunehmen sowie die in dem Betriebsraum befindlichen Manometer und Thermometer abzulesen. Nachdem er während seiner Beschäftigungszeit schon mehrfach krank gefeiert hatte, feierte er wiederum vom 10. September 1932 krank. Nachdem am 14. März 1933 die Krankenkasse ihre Leistungen eingestellt hatte, stellte er bei der Unfallversicherung Ansprüche wegen Berufskrankheit, die jedoch vom Versicherungsamt und Oberversicherungsamt abgelehnt worden sind, weil feststehe, daß der Kläger an einer organischen Erkrankung leide, die durch die berufliche Beschäftigung nicht verursacht sein könne.

Der Kläger hat gegen die Beklagte Feststellungsklage auf Ersatz des ihm durch die Beschädigung seiner Gesundheit im Betriebe der Beklagten entstandenen und noch bestehenden Schadens erhoben mit der Begründung, daß die Beklagte diese Gesundheitsbeschädigung durch mangelhafte Einrichtung verursacht habe, indem sie nämlich nicht für Sicherheitsmaßnahmen gesorgt habe, damit die entstehenden Säuren während seiner Tätigkeit nicht auf ihn hätten einwirken können.

Die Beklagte hat jedes Verschulden bestritten und darauf hingewiesen, daß ihr Betrieb dauernd vom Gewerbeaufsichtsamt überwacht und im Vergleich zu anderen Unternehmen als Musterbetrieb bezeichnet worden sei.

Durch das angefochtene Urteil ist die Klage abgewiesen worden. Wenn in dem Betriebe der Beklagten überhaupt eine Gesundheitschädigung des Klägers hätte eintreten können, so hätte es sich nur um einen Unfall im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes handeln können, denn nach dem eingeholten Gutachten hätten die etwa entstehenden salpetersauren Gase eine Lungenreizung, und demzufolge einen Flüssigkeitserguß in die Lunge hervorrufen müssen. Es würde also damit ein plötzlicher Schadensfall eintreten.

Für solchen Unfall sei aber gemäß § 898 RWD. Voraussetzung einer Klage gegen den Unternehmer eine Bestrafung desselben. Nach dem Gutachten könnte aber durch salpetersaure Gase ein chronisches Leiden gar nicht hervorgerufen werden. Im übrigen fehle auch jeder Nachweis eines Verschuldens der Beklagten, da der Betrieb dauernd unter Aufsicht gestanden und niemals irgendwelche Mängel vorgefunden worden seien.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt.

Die Berufung des Klägers ist aber durch Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts Dortmund vom 13. April 1934 zurückgewiesen worden. Mit dem rechtzeitig eingelegten Einspruch begehrt der Kläger Aufhebung des Versäumnisurteils und Verurteilung der Beklagten nach dem Klageantrage. Der Kläger wiederholt im wesentlichen sein altes Vorbringen und greift insbesondere das Gutachten an mit der Begründung, daß vor der Besichtigung durch den Gutachter immer die behaupteten Mängel beseitigt worden seien.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist nicht begründet.

Die Angriffe der Berufung gegen das Gutachten des Gewerbe-
medizinrats B. aus Münster sind schon um deswillen unbeachtlich, weil es nach dem Gutachten gar nicht darauf ankommt, ob die Anlagen von dem Gutachter in dem Betriebe der Beklagten gesehen worden sind, ja nicht einmal darauf, ob aus diesen Anlagen überhaupt schädigende Dämpfe entstehen konnten und entstanden sind. Denn der Gutachter sagt ausdrücklich, daß weder durch die entstehenden Nitrosen Gase noch durch das Austreten von Stickoxyde die Krankheitserscheinungen des Klägers überhaupt entstehen konnten, da sowohl die Nitrose Gase wie Stickoxyde eine plötzliche Einwirkung auf den Körper herbeiführen, einen Unfall im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes hervorrufen. Chronische Erkrankungen, wie der Kläger sie aber nach dem Zeugnis des behandelnden Arztes, Dr. med. R. aus Castrop-Rauxel 4, gehabt hat, nämlich einen hartnäckigen Katarrh der oberen Luftwege und Lunge, können nach dem Gutachten des Sachverständigen durch solche Nitrose Gase oder Stickoxyde nicht entstehen. Gegen die Sachverständigkeit des Gutachters in dieser Hinsicht bestehen aber keine Bedenken. Der Gutachter ist gerade auf Grund seiner dienstlichen Tätigkeit zur Begutachtung solcher Fragen besonders geeignet. Nach dem Gutachten fehlt also der ursächliche Zusammen-

hang zwischen der Krankheit des Klägers und der von ihm behaupteten Mängel im Betriebe der Beklagten.

Demnach sind seine Schadenersatzansprüche nicht begründet, und es bedurfte auch keiner weiteren Prüfung, ob die Voraussetzungen für eine Feststellungsklage gegeben, ob und in welchem Umfange überhaupt Schaden noch besteht.

Anmerkung. Das Urteil hat mit Recht angesichts der Verneinung des ursächlichen Zusammenhangs zwischen dem Leiden des Klägers und den Einrichtungen des Betriebes die Klage nur aus diesem Grunde abgewiesen und für Schadenersatzanspruch den § 898 RWD. nicht herangezogen. Denn dieser schaltet Schadenersatzansprüche gegen den Unternehmer zwar in gewissem Umfang aus, setzt aber den Bezug einer Unfallentschädigung aus der öffentlichen Unfallversicherung voraus, und diese war hier vom Versicherungsamt und Oberversicherungsamt abgewiesen worden.

Der sch.

Nr. 29 (LUG)

Abgrenzung von öffentlich-rechtlichem Fürsorgearbeitsverhältnis und bürgerlichrechtlichem Arbeitsvertrag. Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, wenn in schlüssiger Weise ein bürgerlichrechtlicher Arbeitsvertrag in solchem Fall in der Klage behauptet wird.

Landesarbeitsgericht Essen.

Urteil vom 23. Mai 1934.

I. Instanz: Arbeitsgericht Gelsenkirchen.

Der Kläger bezog Anfang 1933 von der beklagten Stadtgemeinde Wohlfahrtsunterstützung. Vom 9. März 1933 an wies die Beklagte ihm — wie auch einer größeren Anzahl anderer Unterstützungsempfänger — auf Grund des § 19 der Fürsorgepflichtverordnung angemessene Arbeit zu, die zunächst in Ausschachtungsarbeiten bei der Anlegung von Schießständen und später in Nachtwächterdiensten bestand. Vor Beginn der Arbeiten, am 8. März 1933, hatte der Kläger — ebenso wie auch die anderen Arbeiter — einen Verpflichtungsschein unterzeichnet, in welchem die Arbeitszeit mit wöchentlich 36 Stunden und der Stundenlohn mit 61 Rpfg. angegeben war und in welchem ferner die Möglichkeit einer Kündigung zum nächstfolgenden Arbeitstag ausgesprochen und eine Lohnzahlung für Sonn- und Feiertage sowie die Anwendung irgendeines Tarifvertrages für ausgeschlossen erklärt war. Unstreitig hatten beide Parteien den Willen, damit ein bürgerlichrechtliches Arbeitsverhältnis miteinander einzugehen. Dementsprechend hat die Beklagte dann den Kläger bis

zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (31. 10. 1933) außer in der Kranken- und Invalidenversicherung auch gegen Arbeitslosigkeit versichert und ihm die dafür errechneten Arbeitnehmeranteile von dem vereinbarten Lohn einbehalten und diese ordnungsmäßig abgeführt. Die für die Arbeitslosenversicherung einbehaltenen und abgeführten Arbeitnehmeranteile machen insgesamt 34,11 RM. aus. Als der Kläger nach Beendigung der Arbeit arbeitslos wurde und bei dem zuständigen Arbeitsamt die Zahlung von Arbeitslosenunterstützung beantragte, wurde sein Antrag abgelehnt mit der Begründung, das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten sei als ein öffentlich-rechtliches Pflichtarbeitsverhältnis aufzufassen und deshalb nicht versicherungspflichtig gewesen. Mit der vorliegenden Klage fordert nun der Kläger von der Beklagten die Auszahlung der ihm während des Arbeitsverhältnisses einbehaltenen Arbeitslosenversicherungsbeiträge mit insgesamt 34,11 RM., indem er geltend macht, die Einbehaltung dieses Geldes sei zu Unrecht erfolgt, die Beklagte daher zur Zahlung des geforderten Betrages als eines Restes des vereinbarten Lohnes verpflichtet. Er hat sich dabei auf eine Entscheidung des Oberversicherungsamtes Münster vom 21. Oktober 1933 in der Streitsache R. & Gen. gegen die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Nr. 283 Be/33) und eine weitere Entscheidung des Oberversicherungsamtes Dortmund vom 22. September 1933 in der Streitsache Pr. gegen die genannte Reichsanstalt (Arb. Nr. 1050/32) bezogen, in denen für eine gleiche oder ähnliche Beschäftigung anderer Fürforgearbeiter der Beklagten die Versicherungspflicht auch verneint worden sei.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Sie ist der Ansicht, der geltend gemachte Anspruch könne nur vor den Versicherungsbehörden durchgeführt werden; der Rechtsweg sei unzulässig und eine Zuständigkeit des angerufenen Gerichts nicht gegeben. Ueber die Versicherungspflicht des mit dem Kläger eingegangenen Arbeitsverhältnisses hätten allein die Versicherungsämter zu entscheiden. Stelle man sich mit dem Kläger jetzt auf den Standpunkt, den die vorerwähnten Oberversicherungsämter Münster und Dortmund in den Sachen R. & Gen. gegen Reichsanstalt und Pr. gegen Reichsanstalt eingenommen hätten, und sähe man auch das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenso wie das aller übrigen gleichbehandelten Fürforgearbeiter als ein öffentlich-rechtliches Pflichtarbeitsverhältnis an, so sei für

irgendwelche Bohnansprüche überhaupt kein Raum. Lasse man aber den ursprünglichen Willen der Parteien maßgebend sein und sehe in dem Arbeitsverhältnis des Klägers im Hinblick auch auf seine ganze Gestaltung ein bürgerlich-rechtliches Dienstverhältnis, so müsse gemäß §§ 69, 75e Abs. 2 WVBVG. auch die Versicherungspflicht bejaht werden und es seien dann die Lohnabzüge gesetzlich notwendig gewesen. Jedenfalls müsse berücksichtigt werden, daß beide Parteien von der Versicherungspflicht dieses Arbeitsverhältnisses ausgegangen seien, und daß sie (Beklagte) die Beitragsanteile des Klägers zur Arbeitslosenversicherung stets mit dessen Einverständnis von dem Lohn abgezogen und auf dem vorgeschriebenen Wege an das Arbeitsamt abgeführt habe. Weitere Bohnansprüche seien deshalb keinesfalls gegeben. Sollte jetzt von zuständiger Stelle — die erwähnten Entscheidungen der Oberversicherungsämter Dortmund und Münster könnten für den vorliegenden Fall nicht als bindend anerkannt werden — die Versicherungspflicht verneint werden, so müsse sich der Kläger wegen Rückzahlung seiner dann irrtümlich abgeführten Beitragsanteile gemäß § 165a W. VB. an das Arbeitsamt halten. Ein etwaiger Streit über die Erstattungspflicht müsse dann gemäß § 364a Abs. 2 W. VB. von den dafür allein zuständigen Versicherungsämtern ausgetragen werden. — Schließlich hat die Beklagte noch geltend gemacht, wenn der Kläger erst mehrere Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit seinen Ansprüchen hervortrete, nachdem er vorher mit der Abführung der Versicherungsanteile an die Arbeitslosenversicherung einverstanden gewesen sei, so seien etwaige Restlohnansprüche jedenfalls verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat den eingeschlagenen Rechtsweg für zulässig angesehen und seine Zuständigkeit bejaht, weil es sich um die Geltendmachung eines reinen Restlohnanspruches handele. Es hat sodann zunächst festgestellt, daß der Kläger auf Grund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt worden sei. Weiter hat es die Entscheidungen der Oberversicherungsämter Münster und Dortmund in den Sachen Pr. gegen Reichsanstalt bzw. R. & Gen. gegen Reichsanstalt für die vorliegende Sache insofern für maßgebend erklärt, daß mit jenen Entscheidungen in einer das Gericht bindenden Weise feststehe, daß eine Versicherungspflicht auch für das fragliche Arbeitsverhältnis, wie es zwischen den Parteien bestand, nicht gegeben gewesen sei und es hat daraus dann die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung

der seinerzeit einbehaltenen Beträge als noch rückständiger Lohn-
teile hergeleitet.

Gegen dieses Urteil, auf dessen vorgetragenen Inhalt im ein-
zelnen verwiesen wird, hat die Beklagte frist- und formgerecht
Berufung eingelegt mit dem Antrage,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage
abzuweisen und dem Kläger die Kosten des Rechtsstreits
aufzuerlegen.

Der Kläger hat beantragt,

die Berufung auf Kosten der Beklagten zurückzuweisen.

Die Parteien haben ihr erstinstanzliches Vorbringen wieder-
holt und weiter nach Maßgabe der gewechselten Schriftsätze ver-
handelt. Auf den vorgetragenen Inhalt dieser Schriftsätze wird
verwiesen. Desgleichen wird Bezug genommen auf den Inhalt
der Akten R. & Gen. gegen Reichsanstalt und Pr. gegen
Reichsanstalt, die schon in erster Instanz vorgelegen haben und
die auch in der Berufungsinstanz Gegenstand der mündlichen
Verhandlung waren.

Aus den Gründen:

In erster Linie ist zu prüfen, ob die von der Beklagten gemäß
§ 274 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO. erhobene prozeßhindernde Einrede der
Unzulässigkeit des Rechtsweges begründet ist. Die Beklagte hält
den Rechtsweg für unzulässig, weil der vorliegende Rechtsstreit
öffentlich-rechtlicher Art sei und zur ausschließlichen Zuständigkeit
der Versicherungsbehörden gehöre. Der Kläger vertritt demgegen-
über den Standpunkt, daß es sich um die Geltendmachung eines
rein bürgerlichrechtlichen Anspruches handele, für das der Rechts-
weg gegeben und allein das Arbeitsgericht zuständig sei. Das
Reichsarbeitsgericht hat bereits mehrfach den Grundsatz aufge-
stellt, daß sowohl für die Zulässigkeit des Rechtsweges als auch
für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden nur die schlüssige
Behauptung des Klägers maßgebend sei, auf die er den Klage-
anspruch stütze. (Vgl. Urteil vom 3. 7. 1929 — RAG. 639/28 —
Amtl. Samml. Bd. 4 S. 125¹) und Urteil vom 11. 1. 1930 —
RAG. 285/29 — Amtl. Samml. Bd. 5 S. 40). An anderer Stelle
sagt es für die Frage, ob für einen geltendgemachten Anspruch
der Rechtsweg zulässig sei, sei allein entscheidend die rechtliche, sich
aus der tatsächlichen Begründung ergebende Natur des Klage-
anspruches. (Vgl. Urteil vom 27. 5. 32 — RAG. III 297/33 —
in ArbRSamml. Bd. 19 S. 115).

¹) ArbRSamml. Bd. 6 S. 565.

Der Kläger leitet nun seinen Anspruch her aus einem bürger-
lichrechtlichen Arbeitsverhältnis, das er mit der Beklagten abge-
schlossen zu haben behauptet. Er fordert auf Grund dieses Ar-
beitsverhältnisses die Zahlung rückständigen Lohnes, indem er
geltend macht, die Beklagte habe ihm zu Unrecht in Höhe der
Klageforderung Beitragsanteile für Arbeitslosenversicherung vom
Lohn abgezogen, so daß insoweit seine Lohnforderung noch nicht
getilgt sei. Das Berufungsgericht nimmt mit dem Vorderrichter
an, daß für einen solchermaßen begründeten Lohnanspruch der
Rechtsweg gegeben und das Arbeitsgericht zuständig sei.

Es ist nunmehr zu prüfen, ob die Beklagte dem Kläger noch
irgendwelchen Lohn schuldet. Voraussetzung des Anspruches ist
zunächst, daß der Kläger in einem bürgerlichrechtlichen Arbeits-
verhältnis beschäftigt war. Ebenso wie der Kläger selbst, steht auch
die Beklagte auf dem Standpunkt, daß das Fürsorgearbeitsver-
hältnis, auf das die Klage gegründet ist, kein öffentlich-rechtliches
Unterstützungs-, sondern ein bürgerlichrechtliches Arbeitsvertrags-
verhältnis war. Als solches hat es auch der Vorderrichter mit
Recht anerkannt. Unstreitig haben beide Parteien bei Ueber-
tragung der Arbeit den ernstlichen Willen gehabt, ein bürgerlich-
rechtliches Arbeitsverhältnis miteinander einzugehen. Diesem
Willen entsprach auch durchaus die ganze äußere Gestaltung des
Arbeitsverhältnisses durch Festlegung einer Arbeitszeit von
wöchentlich 36 Stunden, eines angemessenen Stundenlohnes und
einer für beide Teile geltenden Kündigungsfrist, ihm entsprach
auch die regelmäßige Abführung aller in Betracht kommender So-
zialversicherungsbeiträge für den Kläger während der ganzen
Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das Reichsarbeitsgericht hat sich
bereits in einer Reihe von Fällen mit der Frage befaßt, wann
ein auf Grund des § 19 der Fürsorgepflichtverordnung zustande
gekommene Fürsorgearbeitsverhältnis als ein bürgerlichrecht-
liches Arbeitsverhältnis und wann es als öffentlich-rechtliches
Unterstützungsverhältnis anzusehen ist. (Vgl. u. a. Urteil vom
12. 10. 29 — RAG. 164/29 — Amtl. Samml. Bd. 4 S. 323²),
Urteil vom 11. 1. 30 — RAG. 285/29 — Amtl. Samml. Bd. 5
S. 40. Urteil vom 17. 12. 30 — RAG. 293/30 — Wensh. Samml.
Bd. 11 S. 13, Urteil vom 5. 3. 32 — RAG. 476/31 — Amtl.
Samml. Bd. 10 S. 291³). Folgt man den von dem Reichs-
arbeitsgericht in den angeführten Entscheidungen aufgestellten
Grundsätzen, so kann kein Zweifel bestehen, daß hier die Beschäf-

²) ArbRSamml. Bd. 7 S. 259. ³) ArbRSamml. Bd. 15 S. 28.

tigung des Klägers in einem bürgerlichrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis erfolgt ist, aus dem ihm regelrechte Lohnansprüche erwachsen.

Sind sich die Parteien über die Art des Arbeitsverhältnisses einig, so streiten sie über die Frage, ob die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit arbeitslosenversicherungspflichtig war. Während der Kläger selbst im Hinblick auf die erwähnten Entscheidungen der Oberversicherungsämter Dortmund und Münster in den Streit-sachen Pr. gegen Reichsanstalt bzw. R. & Gen. gegen Reichsanstalt die Versicherungspflicht verneint und deshalb die Einbehaltung seiner Beitragsanteile nicht gegen sich gelten lassen will, vertritt die Beklagte nach wie vor den Standpunkt, die Versicherungspflicht habe vorgelegen und sie sei deshalb zum Abzug der Beitragsanteile vom Lohn gesetzlich verpflichtet gewesen. Nun sind Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie dem Versicherungsträger über die Berechnung und Anrechnung der Beitragsanteile ebenso wie über die Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit, über die Höhe der Abzüge oder sonstige das Beitragswesen betreffende Fragen auch hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung gemäß § 145 W. W. G. § 405 R. V. D. unter Ausschluß des ordentlichen Rechtswegs im Beschlußverfahren durch das Versicherungsamt zu entscheiden, und zwar mit bindender Wirkung auch für die Gerichte (§ 405 Abs. 3 R. V. D.). Käme es also für den vorliegenden Fall entscheidend darauf an, ob die vom Kläger geleistete Arbeit arbeitslosenversicherungspflichtig war, so wäre eine Aussetzung des Verfahrens gemäß § 148 Z. P. D. geboten gewesen, bis die zuständigen Versicherungsbehörden endgültig über die Versicherungspflicht entschieden hätten. Denn darin kann dem Vorderrichter nicht gefolgt werden, daß mit den erwähnten Entscheidungen der Oberversicherungsämter Dortmund und Münster in den Sachen Pr. gegen Reichsanstalt bzw. R. & Gen. gegen Reichsanstalt die Versicherungspflicht auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers schon bindend verneint wäre. Denn abgesehen davon, daß der Kläger an beiden Verfahren überhaupt nicht beteiligt war und die Beklagte nicht an dem Verfahren Pr. gegen Reichsanstalt, lagen in jenen Fällen auch die tatsächlichen Verhältnisse anders, und zwar teils hinsichtlich der Art der Arbeit (so bei R. & Gen.) teils hinsichtlich der wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit (so bei Pr.). Gerade letztere Verschiedenheit kann im Hinblick auf § 75 d Abs. 2 W. W. G. von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Das Berufungsgericht ist nun aber der Ansicht, daß es für den vorliegenden Rechtsstreit einer Vorentscheidung über die Versicherungspflicht nicht bedarf. Gesezt den Fall, die Frage nach der Versicherungspflicht wäre zu bejahen, so entfielen damit ohne weiteres jeder weitere Lohnanspruch des Klägers. Denn die Parteien sind sich einig darüber, daß die Höhe der dem Kläger abgezogenen Versicherungsbeträge an sich richtig errechnet ist und daß die Beiträge auch ordnungsmäßig abgeführt worden sind. — Weist aber keine Versicherungspflicht, so können auch dann keine Lohnansprüche des Klägers mehr anerkannt werden. Beide Parteien gingen unstreitig davon aus, daß das Arbeitsverhältnis ein bürgerlichrechtliches und als solches auch versicherungspflichtig sei. Der Kläger hat nie den fraglichen Lohnabzügen widersprochen, die Abführung der Beiträge an die Versicherung geschah vielmehr, wie er im Termin nicht bestreiten konnte, durchaus mit seinem Einverständnis. Rechnete er doch damit, daß ihm dann später auch die Vorteile der Versicherung zugute kämen. Hierzu mag noch erwähnt werden, daß die Beklagte früher ihre Fürsorgearbeiter, wie dem Gericht bekannt ist, in der Regel gemäß der 2. Alternative des § 19 der Fürsorgepflichtverordnung in einem öffentlich-rechtlichen Pflichtarbeitsverhältnis beschäftigt hatte und erst, nachdem zahlreiche Klagen von Fürsorgearbeitern gegen sie anhängig gemacht waren, die die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses als eines bürgerlichrechtlichen zum Ziele hatten, dazu übergegangen war, mit den Fürsorgearbeitern wie im vorliegenden Falle — trotz des Risikos aus § 217 W. W. G. — ein Dienstverhältnis bürgerlichrechtlicher Art einzugehen. — Beide Parteien waren hier also während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses darüber einig, daß mit der Abführung der Beiträge an die Versicherungen und der Auszahlung des übrigen Barlohnes jede Lohnschuld der Beklagten erfüllt und getilgt wurde. Sein früheres Einverständnis mit der Abführung der Beiträge an die Versicherung kann der Kläger auch nicht damit anfechten, daß er sagt, er habe damals mit der neuen Anwartschaft auf die Arbeitslosenversicherung gerechnet, habe sich darin aber, wie sich später herausgestellt habe, geirrt. Ein solcher Irrtum im Beweggrunde kann die Anfechtung nicht begründen.

Hat hiernach die Beklagte auf jeden Fall ihre Lohnzahlungspflicht seinerzeit, wenn auch teilweise durch Leistung an einem sogenannten Erfüllungsempfänger — vgl. Enneccerus: Lehrb. des Bürgerl. Rechts, 11. bearb. Bd. II § 61 II), voll

erfüllt, so entfällt damit der Klageanspruch. Eine Haftung der Beklagten für den geforderten Betrag kommt auch nicht etwa aus dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung oder des Schadenserfolges in Frage. Ersteres nicht, weil die Beklagte nicht nur nicht bereichert ist, sondern sogar noch einen gleich hohen Betrag aus ihren Mitteln zugunsten des Klägers als ihren Arbeitgeberanteil gemäß §§ 142, 143 A.B. U.B.G. an die Versicherung abgeführt hat, letzteres nicht, weil ein Verschulden der Beklagten in keiner Weise ersichtlich ist. In dieser Beziehung hat der Kläger auch selbst nichts vorgetragen und darauf seine Klage nicht gestützt.

Das Ergebnis, die Abweisung der Klage, kann auch nicht als unbillig bezeichnet werden. Erkennen die Versicherungsbehörden die Versicherungspflicht für das Arbeitsverhältnis nicht an, so zeigt das Gesetz in § 165a A.B. U.B.G. den Weg, den der Kläger beschreiten muß, um die ihm seinerzeit abgezogenen Beiträge zurückzuerhalten. Den Erwägungen des Vorderrichters, es sei dem Kläger nicht zuzumuten, diesen Weg zu beschreiten, zumal es sich um einen „langen und angesichts der Auskunfts des Arbeitsamts in seinem Erfolge nicht einmal sicheren Verfahrensweg“ handele, vermag das Berufungsgericht nicht zu folgen. Daß es sich bei Verneinung der Versicherungspflicht um „irrtümlich“ entrichtete Beiträge handelt, kann wohl keinem Zweifel unterliegen. Rückforderungsberechtigt aber ist, soweit die Beitragsanteile des Klägers in Betracht kommen, nicht die Beklagte, sondern der Kläger, denn er hat diese Beiträge im Sinne des § 165a A.B. U.B.G. „getragen“ (vgl. die Entscheidung des R.N. vom 17. 5. 1933 in R.N.B. 1933 IV S. 407 und Schweifer: „Arbeitslosenversicherungsgesetz — Guttentagsche Samml. — Bd. 2 S. 752 Anm. 3 zu § 165a). Daß der vom Gesetz für die Rückforderung irrtümlich entrichteter Beiträge vorgesehene Weg in seinem Erfolge keineswegs so unsicher ist, wie der Vorderrichter meint, zeigt übrigens gerade die mehrfach erwähnte Sache R. & Gen. gegen Reichsanstalt, in der sowohl das Versicherungsamt, als auch das Oberversicherungsamt die Erstattungspflicht des Arbeitsamts Gelsenkirchen ausdrücklich anerkannt haben. Es muß deshalb dem Kläger überlassen bleiben, den Weg des § 165a A.B. U.B.G. zu beschreiten. Jrgendwelche Restlohnansprüche gegenüber der Beklagten können jedenfalls als begründet nicht anerkannt werden.

Siernach war, wie gesehen, zu erkennen.

Nr. 12 (ArbG)

1. Das beschlagnahmte Gewerkschaftsvermögen haftet nicht für Verbindlichkeiten der Gewerkschaften.
2. Für Lohnklagen aus einer Tätigkeit bei den Gewerkschaften ist der Pfleger Staatsrat Dr. Leh nicht passiv legitimiert.

Arbeitsgericht Solingen.

Beschluß vom 22. Juni 1934. — 2 A. C. 252/34. —

Aus den Gründen:

Der Antragsteller war bei dem Gesamtverband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs seit 1. 2. 30, zuletzt als Geschäftsführer der Ortsverwaltung S., gegen ein Monatsgehalt von 300 RM. angestellt. Am 15. 4. 33 wurde er fristlos entlassen. Der Antragsteller trägt vor, daß ein wichtiger Grund zur fristl. Entlassung nicht vorgelegen habe. Die fristl. Entlassung sei mit dem Verdacht der Untreue begründet worden. Daß dieser Verdacht nicht gerechtfertigt gewesen sei, ergebe sich daraus, daß er in dem gegen ihn anhängig gemachten Strafverfahren freigesprochen worden sei.

Der Antragsteller beabsichtigt, den Antragsgegner auf Zahlung des Gehalts zu verklagen, das ihm bei Gewährung der gesetzl. Kündigungsfrist ausbezahlt worden wäre, d. h. das Gehalt vom 1. 4. bis 30. 6. 33 = 900 RM.

Die beabsichtigte Rechtsverfolgung hat nach Würdigung des eigenen Vorbringens des Antragstellers keine Aussicht auf Erfolg, da der Antragsgegner nicht passiv legitimiert ist für die Ansprüche des Antragstellers.

Nach der eigenen Darstellung des Antragstellers hat der Generalstaatsanwalt in Berlin am 22. 5. 33 das Vermögen des Gesamtverbandes beschlagnahmt und zum Pfleger ist der Führer der Deutschen Arbeitsfront, Dr. Leh, — Antragsgegner — bestimmt worden. Dieser Sachverhalt ergibt, daß eine Vermögensübernahme mit Haftung für frühere Verbindlichkeiten seitens des Antragsgegners nicht vorliegt. Vielmehr ist dem Gesamtverband sein gesamtes Vermögen durch einen Akt der Staatsanwaltschaft entzogen worden. Der Gesamtverband verlor damit die Verfügungsberechtigung über dieses Vermögen. Zugleich verloren aber auch sämtliche Gläubiger des Gesamtverbandes durch die Beschlagnahme die Möglichkeit des Zugriffs in dieses Vermögen. Der Fall

liegt nicht anders, als wenn das Vermögen einer natürlichen Person beschlagnahmt worden ist. Für die Schulden dieser Person kann aber niemals der Pfleger des beschlagnahmten Vermögens in Anspruch genommen werden, sondern nur die natürliche Person, die durch die Beschlagnahme des Vermögens weder rechts- noch partei- oder prozessunfähig geworden ist. Ebensovienig wie das beschlagnahmte Vermögen haftet auch das später eingezogene Vermögen für Verbindlichkeiten desjenigen, dessen Vermögen eingezogen worden ist (s. § 4 des Gesetzes über die Einziehung kommunistischen Vermögens v. 26. 5. 33 in Verb. mit dem Gesetz über die Einziehung volks- und staatsfeindlichen Vermögens v. 14. 7. 33).

Wenn also der Kl. glaubt, vom Gesamtverband zu Unrecht fristl. entlassen worden zu sein, so muß er sich wegen seiner Ansprüche an den Gesamtverband, bzw. die gemäß § 54 S. 2 BGB. evtl. Verantwortlichen halten.

Die beabsichtigte Rechtsverfolgung erscheint als aussichtslos. Das Gesuch des Kl. war deshalb zurückzuweisen.

Anmerkung. Das Ur. wird hier abgedruckt, weil es in seiner Stellungnahme von der Bd. 21 UG. S. 39 mitgeteilten Entsch. des UG. Berlin abweicht. Das Ur. des UG. zu dieser Frage liegt noch vor. Vgl. im übrigen über die Haftung der in der Arbeitsfront zusammengefaßten neuen Verbände die Anm. oben S. 81 f. (UG).

Ripperhey.

Nr. 13 (ArbG)

1. Bei Auslegung des § 56 UG. läßt sich nicht sagen, daß eine Kündigung ohne gleichzeitiges Angebot einer Abfindungssumme nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei, wenn die Kündigung zwar an sich nicht erforderlich ist, aber dem Unternehmer aus Billigkeitsgründen zugemutet werden kann, dem Gefündigten noch eine Abfindung zu zahlen.
2. Wenn die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist, so steht dem Gefündigten selbst dann kein weiterer Anspruch zu, wenn es unter Berücksichtigung aller Umstände unbillig erscheint, dem Entlassenen eine Abfindungssumme zu verjagen.

Arbeitsgericht Karlsruhe.

Urteil vom 24. Juli 1934. — UG. 103/34 (An). —

Der Kläger ist seit dem 1. April 1902 als Angestellter im Betrieb der bekl. Firma beschäftigt. Im letzten Beschäftigungsjahr hat der Kläger durchschnittlich monatlich 295 RM. brutto bezogen. Am 28. Juni 1934 ist dem Kläger auf Ende des Jahres gekündigt worden. Der Kläger ist 57 Jahre alt und verheiratet, hat aber keine Kinder. Der Kläger hat alsbald, nachdem ihm die Kündigung zugegangen war, Beratung im Vertrauensrat verlangt. Eine solche Beratung ist nicht erfolgt. Der Kläger hat die Bescheinigung vom 9. Juli 1934, die sich bei den Akten befindet, hierwegen vorgelegt. Unterm 9. Juli 1934 hat der Kläger zur Niederschrift der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Klage erhoben mit dem Antrag, auf Widerruf der Kündigung zu erkennen und im Falle der Ablehnung des Widerrufs die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung nach dem Ermessen des Gerichts zu verurteilen.

Die Beklagte hat kostenfällige Klageabweisung beantragt, in der Hauptsache mit der Begründung, daß die bekl. Firma in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sich befinde und daher schon seit langem ihre Gefolgschaft verringern müsse zur Erzielung von Kostenersparnissen, daß nun im Verlauf dieser Abbaumaßnahmen auch dem Kläger habe gekündigt werden müssen.

Aus den Gründen:

Gemäß § 56 des UG. kann ein Angestellter auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Da die bekl. Gesellschaft sich darauf berufen hat, daß die Kündigung des Klägers durch die Verhältnisse ihres Betriebes notwendig gemacht worden sei, war zunächst diese Voraussetzung zu prüfen, da die formalen Voraussetzungen für die Erhebung der Klage gegeben sind. Es ist gerichtsbekannt, daß die bekl. Firma, die in der Hauptsache Nähmaschinen und Fahrräder herstellt, mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, da die Ausfuhr erschwert und der Absatz im Inland nicht leicht ist. Weiter ist es gerichtsbekannt, daß die bekl. Firma seit Jahren ihre Gefolgschaft verringert. Ohne Bestreitung durch den Kläger hat der bekl. Vertreter angegeben, daß die Zahl der Arbeiter von ihrem Höchststand von 4000 auf etwa 1300 herabgesunken ist und daß demgegenüber die Zahl der Angestellten von etwa 180 auf 24 verringert worden ist. Es seien also immer noch verhältnismäßig zu viel Angestellte

vorhanden. Daß die bekl. Firma abbauen muß, wird demnach nicht beanstandet werden können. Das tut auch der Kläger nicht ernstlich.

Der Kläger ist im technischen Büro beschäftigt worden, und zwar in der Hauptsache mit der Konstruktion der Nähmaschinenmöbel. Daneben ist der Kläger noch mit der Bearbeitung der Patentsachen und mit der Beaufsichtigung gewisser Betriebsteile betraut gewesen. Die Hauptarbeit des Klägers ist infolge des Rückganges der Produktion von Nähmaschinen nach der Behauptung der Beklagten und nach der Bekundung des Zeugen S. überflüssig geworden. Die bekl. Firma hat erklärt, daß sie, wenn Neukonstruktionen für Nähmaschinenmöbel notwendig würden, solche von auswärts beziehen werde. Die sonstigen Arbeiten des Klägers sind unter andere Angestellte aufgeteilt worden. Der Kläger selbst hat geltend gemacht, daß er nicht mehr ausreichend beschäftigt worden sei, und damit mittelbar die Behauptung der Beklagten, daß es möglich sei, die Arbeit des Klägers unter andere Angestellte aufzuteilen, bestätigt.

Auch die Auswahl unter den für eine Entlassung in Frage kommenden Angestellten des technischen Büros ist nicht willkürlich von der Beklagten getroffen worden. Der Kläger selbst war nicht in der Lage, zu behaupten, daß ein anderer Angestellter bei der bekl. Firma eher als er entlassen werden könnte. Der Kläger hat in dieser Hinsicht nur vorgebracht, daß im Verhältnis zu den Angestellten und Arbeitern noch zu viel leitende Angestellte bei der bekl. Gesellschaft vorhanden seien. Diese Tatsache ändert aber, wenn sie richtig sein sollte, an der Notwendigkeit, den Kläger abzubauen, nichts, denn die Betrauung des Klägers gerade mit der Arbeit eines leitenden Angestellten kommt nach Sachlage offenbar nicht in Frage; der Kläger hat auch etwas Derartiges gar nicht behauptet. Die erwähnte Tatsache könnte höchstens es erforderlich machen, daß außer dem Kläger noch einer oder mehrere leitende Angestellte zu entlassen wären.

Aus den obigen Erwägungen ergibt sich, daß die Entlassung des Klägers als durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt angesehen werden muß.

Gleichwohl trifft die Entlassung den Kläger hart. Er ist 57 Jahre alt, hat allerdings keine Kinder, wird aber voraussichtlich nur äußerst schwer, höchst wahrscheinlich gar nicht anderweit Beschäftigung finden. Mit einer Altersrente aus der Angestellten-

versicherung kann der Kläger erst in Jahren rechnen. Daß der Kläger bei seinem verhältnismäßig niederen Monatsgehalt von zuletzt 295 RM. brutto nichts zurückgelegt hat, erscheint glaubhaft. Der Kläger hat der bekl. Firma 32 Jahre gedient und es läßt sich wohl daran denken, ob unter diesen Umständen dem Kläger nicht irgendeine Abfindungssumme noch gegeben werden könnte. Indessen steht nach dem Wortlaut des § 56 AOB. dem Kläger ein solcher Anspruch nicht zu. Der gekündigte Angestellte oder Arbeiter kann nur auf Widerruf der Kündigung klagen, und wenn dieser Anspruch nicht besteht, so besteht auch kein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung, da ein solcher Anspruch auf Entschädigungszahlung eben nach § 56 AOB. überhaupt nicht unmittelbar gegeben ist. Es läßt sich auch nicht sagen, daß eine Kündigung ohne gleichzeitiges Angebot einer Abfindungssumme nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei, wenn die Kündigung zwar an sich erforderlich ist, aber dem Unternehmer aus Billigkeitsgründen zugemutet werden kann, dem Gekündigten noch eine Abfindung zu zahlen. Eine solche Auslegung würde nicht dem Sinne der vom Gesetz gebrauchten Worte entsprechen. Wenn die Kündigung eben durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist, so steht dem Gekündigten selbst dann kein weiterer Anspruch zu, wenn es unter Berücksichtigung aller Umstände unbillig erscheint, dem Entlassenen eine Abfindungssumme zu versagen. Es kann daher die Frage auch offen bleiben, ob im vorliegenden Falle wirklich die Billigkeit die Gewährung einer solchen Abfindungssumme an den Kläger verlangt, wofür nicht wenig spricht, wenn schon die Beklagte in diesem Zusammenhang geltend gemacht hat, daß sie schon weit früher eigentlich zur Entlassung des Klägers hätte schreiten müssen, wenn sie nicht aus anderen Gründen damit immer wieder zurückgehalten hätte.

Danach war die Klage abzuweisen.

Nr. 14 (ArbG)

Wird ein Betriebszellenobmann allein wegen seiner Tätigkeit als Betriebszellenobmann gekündigt, um ihm seine im AOB. vorgesehene Mitwirkung bei der Aufstellung der Vertrauensratsliste unmöglich zu machen, so ist diese Kündigung nach § 134 BGB. nichtig.

Arbeitsgericht Beuthen D./S.

Urteil vom 25. Mai 1934. — AC. 262/34. —

Der Kläger, der der Deutschen Arbeitsfront und der SA. angehört, war seit Ende März 1933 bei der Beklagten — zuletzt zu einem Wochenlohn in Höhe von 33,50 RM. — beschäftigt. Am 7. April 1934 ist ihm mit der im Tarifvertrag der Fleischer-Innung vorgeschriebenen einwöchigen Frist zum 14. April 1934 gekündigt worden. In den Abendstunden des 6. April 1934, um die Zeit des Geschäftsschlusses, war der Kläger, nachdem er am 5. April 1934 zum kommissarischen Betriebszellenobmann ernannt worden war, an den Sohn Hans des Inhabers der Beklagten herangetreten, um mit ihm über die Durchführung der Wahl der Vertrauensleute zu verhandeln. Die Verhandlung hat zu keinem Ergebnis geführt.

Der Kläger sieht die Kündigung als unwirksam und unbillige Härte an und wehrt sich dagegen mit der Behauptung, der Grund für die Kündigung sei lediglich darin zu finden, daß er als kommissarischer Betriebszellenobmann für den Betrieb der Beklagten eingesetzt worden sei und bei der Wahl der Vertrauensleute habe ausgeschaltet werden sollen. Dies ergebe sich eindeutig aus folgendem Sachverhalt. Am 6. April 1934 habe er dem Sohn Hans des Betriebsführers in den Abendstunden seine Ernennungsurkunde zum Betriebszellenobmann und eine Vorschlagsliste vorgelegt. Dieser habe sich aber in eine ordnungsmäßige Verhandlung gar nicht eingelassen, habe vielmehr das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit hervorgeholt und ihn auf § 8 dieses Gesetzes verwiesen. Schließlich habe er ihm erklärt, wenn es ihm nicht passe, könne er gehen. Am 7. April 1934, abends, sei ihm darauf die Kündigung ausgesprochen worden, und zwar ohne Angabe von Gründen.

Der Kläger trägt weiterhin vor, er habe sich wegen dieser Art seiner Entlassung alsbald mit dem Kreisbetriebszellenobmann W. und dem Sonderbeauftragten der SA., P., in Verbindung gesetzt. Diesen sei es zunächst auch nicht gelungen, die Beklagte umzustimmen. Schließlich habe sich P. den Fleischerobermeister H. kommen lassen und ihn ersucht, zwischen ihm, dem Kläger, und der Beklagten zu vermitteln. Daraufhin sei er, nachdem H. sich mit der Beklagten in Verbindung gesetzt habe, am 21. April 1934 bei H. gewesen. Dieser habe ihm mitgeteilt, daß er seinen

Lohn nachgezahlt bekomme und Montag, den 23. April, früh, wieder bei der Beklagten eintreten könne. Hierbei habe er, der Kläger, aber gleich erklärt, er müsse erst seine Vorgesetzten W. und P. hiervon verständigen. Gegen Mittag des 23. April sei er dann mit P. — früher habe er weder W. noch P. erreichen können — zur Beklagten gegangen. Hier habe ihm jedoch der Sohn Hans des Inhabers erklärt, er werde jetzt nicht mehr angenommen.

Nunmehr sei er infolge der Entlassung bereits 5 Wochen, nämlich vom 16. April bis zum 19. Mai 1934, erwerbslos. In dieser Zeit habe er einen Verdienstausfall von insgesamt 167,50 RM. gehabt, den er erstattet verlange.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 167,50 RM. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte begehrt

Klagabweisung.

Sie bestreitet, daß die Entlassung des Klägers aus dem von ihm behaupteten Grunde erfolgt sei. Die Kündigung sei lediglich aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen worden und im Interesse des Betriebs erforderlich gewesen. Es seien nämlich vor den Osterfeiertagen zwei weitere Gesellen eingestellt worden. Als das Geschäft nach den Feiertagen aber wieder zurückgegangen sei, sei es für den Betrieb nicht tragbar gewesen, alle Leute weiter zu beschäftigen. Da es sich nun inzwischen aber herausgestellt habe, daß die beiden neuen Gesellen bei weitem tüchtiger seien als der Kläger und bessere Arbeit geleistet hätten als dieser, sei es ihr nicht zuzumuten gewesen, statt des Klägers einen anderen zu entlassen. Das Geschäftsinteresse bedinge, nur die tüchtigsten Gesellen zu beschäftigen. Im übrigen sei ihr und ihrem Sohn Hans gar nicht bekannt gewesen, daß der Kläger Betriebszellenobmann geworden sei und in dieser Eigenschaft am 6. April 1934 mit dem Sohn Hans habe verhandeln wollen. Das habe der Kläger dem Sohn Hans nicht gesagt. Dieser sei zudem gerade mit der Abrechnung beschäftigt gewesen, und da der Kläger von ihm die Unterschrift für die Wahlvorschlagsliste verlangt habe, habe dieser ihm an Hand des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erklärt, daß die Voraussetzungen des § 8 auf sie gar nicht zuträfen, zudem noch der bisherige Betriebsobmann im Amte sei.

Um jedoch Weiterungen zu vermeiden, und auf Bitten des Obermeisters H., habe sie sich aber bereit erklärt, den Kläger

wieder einzustellen und dafür einen anderen Gesellen zu entlassen. H. habe den Kläger bescheiden sollen, daß er Montag, den 23. April früh, die übliche Arbeitszeit, wieder eintreten könne. Dies habe H. auch getan, womit die streitige Angelegenheit vergleichsweise aus der Welt geschafft worden sei. Am Montag gegen 1/28 Uhr sei H. auch in den Betrieb gekommen, der Kläger jedoch nicht. Dieser sei erst gegen Mittag in Begleitung eines anderen Herrn erschienen. Er habe sich also an den Vergleich nicht gehalten, mithin habe er sich die Folgen selbst zuzuschreiben. Dieses Verhalten stelle ganz offensichtlich eine Arbeitsverweigerung dar, und der Beklagten könne es nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis mit einem Gesellen fortzusetzen, der kein Interesse an der Arbeit habe. Das Verhalten des Klägers habe ihr überhaupt schon seit langem nicht mehr behagt. Seine Leistungen hätten Anlaß zur Unzufriedenheit gegeben, er habe auch auf die anderen Angestellten einen ungünstigen Einfluß ausgeübt und habe sich dem Inhaber der Beklagten, dem Meister gegenüber, ungebührlich betragen. So habe er es z. B. an dem Morgen des 7. April 1934, an dem ihm gekündigt worden sei, nicht einmal für nötig befunden, seinen Meister zu grüßen.

Gemäß dem Beschluß vom 11. Mai 1934 ist Beweis erhoben worden durch Vernehmung des Fleischerobermeisters H., des Kreisbetriebszellenobmanns W. und des Sonderbeauftragten P.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet.

a) Auf Grund des Vorbringens der Parteien und des Ergebnisses der Beweisaufnahme ist das Gericht zu der Ueberzeugung gelangt, daß die am 7. April 1934 ausgesprochene Kündigung des Klägers nur deshalb erfolgt ist, weil der Kläger seitens des Kreisbetriebszellenleiters zum Betriebszellenobmann bei der Beklagten eingesetzt worden ist und der Beklagten diese Ernennung nicht paßte. Das widersprechende Vorbringen der Beklagten war nicht geeignet, die Ueberzeugung des Gerichts zu erschüttern. Wäre nämlich die Beklagte, wie sie behauptet, mit den Leistungen des Klägers wirklich schon lange unzufrieden gewesen, so hätte sie ihn nicht über ein Jahr lang beschäftigt, sondern ihn — bei dem Ueberangebot an tüchtigen Kräften — schon längst entlassen. Daß die Kündigung des Klägers etwa infolge ungebührlichen Verhaltens erfolgt ist, hat die Beklagte ernsthaft nicht behauptet.

Sie hat zwar im Termin vorgebracht, daß der Kläger den Meister am 7. April 1934 morgens nicht begrüßt haben soll und zur Rechtfertigung seines Verhaltens sogar gesagt haben soll, daß er als Nationalsozialist nicht zu grüßen brauche. Die Beklagte hat aber für diese ihre, vom Kläger entschieden bestrittene Behauptung keinen Beweis angetreten, hat den Kläger auch nicht aus diesem Grunde (was doch nahegelegen hätte) entlassen, sondern als Entlassungsgrund „Betriebszeinschränkung“ angegeben. Wenn der Inhaber der Beklagten und sein Sohn weiterhin vorgebracht haben, die Kündigung des Klägers könne gar nicht wegen seiner Ernennung zum Betriebszellenobmann erfolgt sein, weil sie zur Zeit der Kündigung von der Ernennung des Klägers ja noch gar keine Kenntnis gehabt hätten, so steht dem auch die eigene Darstellung der Beklagten entgegen, sie habe den Kläger darauf hingewiesen, daß die Voraussetzungen des § 8 des Arbeits-Ordnungs-Gesetzes auf ihn nicht zutreffen. Danach hat der Inhaber der Beklagten bzw. sein Sohn Hans, welcher in der Hauptsache die Verhandlungen geführt hat, nicht nur gute Kenntnis des ArbG. gehabt, es ist vielmehr auch der Schluß gerechtfertigt, daß die Darstellung des Klägers zutrifft, er habe bei seinem Gespräch am 6. April 1934 abends mit dem Sohn Hans diesem nicht nur die Vorschlagsliste, sondern auch seine Ernennungsbescheinigung vorgelegt. Sonst wäre das Verhalten des Sohnes Hans, insbesondere sein Hinweis auf § 8 des ArbG., nicht verständlich! Die Einwendungen, die die Beklagte macht, stellen sich danach nur als Ausflüchte dar, welche den wahren Kündigungsgrund vertuschen sollen. Das Gericht wird in seiner Auffassung insbesondere auch bestärkt durch das spätere Verhalten des Inhabers der Beklagten und seines Sohnes Hans. Als nämlich nach erfolgter Kündigung der Kreisbetriebszellenobmann W. bei der Beklagten vorsprach, ließ sich der Inhaber der Beklagten alsbald zu Grobheiten, auch gegenüber dem Kreisbetriebszellenobmann, hinreißen. Diese Tatsache und der weitere Umstand, daß die Beklagte die vom Fleischerobermeister H. angeregte Wiedereinstellung des Klägers am Montag, den 23. April 1934, sofort wieder deswegen ablehnte, weil der Kläger nicht angeblich ihrem Wunsche gemäß Montagfrüh, sondern erst Montagmittag (in Begleitung des Sonderbeauftragten P.) erschienen war, zeigen eindeutig, daß die Verstimmung der Beklagten gegen den Kläger nicht gewöhnliche Ursachen hat, insbesondere nicht auf der angeblichen Minder-

leistungsfähigkeit des Klägers beruhen kann, sondern daß die Verstimmung eine besondere Ursache hat. Wenn endlich noch berücksichtigt wird, daß die Beklagte sich gegen die Bildung eines Vertrauensrates mit dem Hinweis darauf wehrt, (ob zu Recht oder zu Unrecht ist für den vorliegenden Fall ohne Bedeutung) daß sie in ihrem Betriebe nicht 20, sondern nur 19 Leute beschäftigt, so rechtfertigt das ganze Verhalten der Beklagten, insbesondere aber die alsbaldige Kündigung nach der Legitimation des Klägers als Betriebszellenobmann, zwingend den Schluß, daß die Ernennung des Klägers zum Betriebszellenobmann der Beklagten nicht paßte und dies der Beweggrund für die Kündigung war.

b) Die früher umstrittene Frage, ob eine Kündigung mit Rücksicht auf ihren Beweggrund und Zweck richtig sein kann, ist vom Reichsarbeitsgericht in bejahendem Sinne entschieden worden. In den Urteilen vom 24. April 1929 (Amtliche Sammlung, Band 4¹), Seite 23), vom 8. Oktober 1930 (Amtliche Sammlung, Band 6²), Seite 168), vom 25. April 1931 (Amtliche Sammlung, Band 8³), Seite 216), hat das Reichsarbeitsgericht Kündigungen von Arbeitnehmern wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung für unwirksam erklärt, diese Kündigungen gegen Artikel 159 der Reichsverfassung, welcher die Koalitionsfreiheit gewährleistet, und gegen § 134 des BGB. verstoßen haben. Das Reichsarbeitsgericht hat zwar noch nicht Gelegenheit gehabt, zu einem Fall vorliegender Art Stellung zu nehmen. Es ist jedoch nach der Auffassung des Arbeitsgerichts eine Selbstverständlichkeit, daß ein Betriebszellenobmann allein wegen seiner Tätigkeit als Betriebszellenobmann vom Arbeitgeber nicht gemafregelt werden, insbesondere nicht gekündigt werden darf, um ihm die im ArbG. sogar ausdrücklich vorbehaltene Mitwirkung bei der Aufstellung der Vertrauensratslisten unmöglich zu machen. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist danach unwirksam und verpflichtet die Beklagte zur Weiterzahlung des Lohnes.

b) Wenn die Beklagte geltend macht, daß ja mit dem Kläger durch Vermittlung des Fleischerobermeisters S. ein Vergleich zustande gekommen sei, daß aber der Kläger den Vergleich nicht eingehalten, durch sein Fernbleiben von der Arbeit vielmehr gezeigt

¹) ArbRSamml. Bd. 6 S. 96.

²) ArbRSamml. Bd. 10 S. 133.

³) ArbRSamml. Bd. 12 S. 603.

habe, daß ihm an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nichts liege, so ist hierzu folgendes zu sagen:

Das Zustandekommen eines Vergleichs ist dadurch bedingt, daß sich die Vertragsgegner über den wesentlichen Inhalt des Vergleichs vollkommen einig sind und ihre Willensübereinstimmung auch in eindeutiger Weise zum Ausdruck bringen. Vorliegend war ein endgültiger Vergleich zwischen dem Kläger und der Beklagten noch nicht zustande gekommen. Dem Fleischerobermeister S. war es schließlich durch Zureden gelungen, daß der Sohn Hans sich bereit erklärte, dem Kläger den Lohn nachzuzahlen und ihn ab 23. April morgens wieder weiter zu beschäftigen. Obermeister S. hatte von dieser Bereitschaft des Sohnes S. am 21. April Sonnabendabend dem Kläger Mitteilung gemacht, und der Kläger war auch bereit, die Stellung bei der Beklagten wieder anzutreten. Eine endgültige Zusage hatte jedoch der Kläger noch nicht gegeben. Er hat vielmehr dem Obermeister S. mitgeteilt, daß er sich zunächst mit dem Kreisbetriebszellenobmann W. in Verbindung setzen müsse, welchem er seine Vertretung übertragen hatte. Erst wenn der Kläger und die Beklagte am Montag persönlich einig geworden wären, hätte vorliegend von einem wirksamen Vergleich die Rede sein können. Daß es auf die persönliche Aussprache der Parteien noch ankam und ankommen sollte, geht ja auch daraus hervor, daß der Obermeister S. es für notwendig gefunden hat, am Montagvormittag ins Geschäft der Beklagten zu gehen, um bei der zu erfolgenden Einigung (Festlegung der Bedingungen usw.) anwesend zu sein. Daß der Kläger die Einigung erst dann als endgültig ansehen wollte, wenn die ihm in der Partei vorgeordnete Stelle sein Verhalten billigte, geht daraus hervor, daß er bereits am Sonnabendabend die endgültige Zusage von seiner Rücksprache mit Kreisbetriebszellenobmann W. abhängig machte, das geht weiter daraus hervor, daß er am Montag in Begleitung des Sonderbeauftragten P. (welcher die Vermittlung des Obermeisters S. angeregt hatte) bei der Beklagten erschienen ist. Eine bestimmte Zeit, zu welcher der Kläger zu kommen hatte, um den Vergleich endgültig abzuschließen, konnte die Beklagte nicht festsetzen. Wenn es dem Kläger also erst gegen Mittag möglich war, sich mit P. in Verbindung zu setzen, dann hätte die Beklagte, als nun der Kläger mit P. erschien, nunmehr die Bedingungen, unter welchen die Weiterarbeit des Klägers erfolgen sollte, vereinbaren sollen. Wenn

die Beklagte statt dessen sich damals sofort auf den Standpunkt gestellt hat, daß der Vergleich bereits geschlossen sei und der Kläger ihn gebrochen habe, so ist ihre Auffassung unrichtig gewesen. Von einem Bruch des Vergleichs oder von einem Rücktritt vom Vergleich kann auf seiten des Klägers nicht im geringsten die Rede sein. Der Kläger war ja vielmehr eigentlich zu dem Zwecke bei der Beklagten erschienen, um alle die Streitigkeiten, die sich aus der Entlassung ergeben hatten, durch eine Einigung und durch eine Aussprache aus der Welt zu schaffen.

d) Aber selbst wenn der Standpunkt der Beklagten als richtig unterstellt wird, daß durch die bloße Weitergabe ihres Angebotes, den Kläger weiter zu beschäftigen, bereits ein Vergleich zustande gekommen sei und der Kläger schon verpflichtet sei, am Montagfrüh den Dienst aufzunehmen, so lag ein hinreichender Grund auf seiten der Beklagten, vom Vergleich am Montagfrüh zurückzutreten, nicht vor. Wenn der Kläger auch erst zu Mittag erschienen war, dann hätte die Beklagte sich erst nach dem Grunde erkundigen müssen, weshalb der Kläger nicht früh erschienen war. Sie hätte dann von ihm erfahren, daß er sich erst habe mit W. oder P. in Verbindung setzen wollen, daß er also nicht aus Bössartigkeit zu spät gekommen sei. Den von dem Kläger angegebenen Grund für das Späterkommen hätte die Beklagte nach Lage der Dinge gelten lassen müssen. In keinem Falle kann sie als berechtigt angesehen werden, das eben neu zustande gekommene Arbeitsverhältnis „aus wichtigem Grunde“ zu kündigen. Einen Grund zur fristlosen Kündigung des durch den Vergleich erneut zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses konnte die Beklagte um so weniger für sich in Anspruch nehmen, als ja die Beklagte selbst durch ihre ungesetzliche und unzulässige Kündigung die Differenzen herbeigeführt hatte. Die Beklagte hätte auf Grund des Vorangegangenen zu einem besonderen Einlenken Veranlassung gehabt. Wenn sie statt dessen in übertriebener Weise ihren angeblichen Rechtsstandpunkt vertrat, und wenn sie das angebliche Zuspäterkommen des Klägers als Grund benutzte, ihre Beziehungen zum Kläger nun endgültig zu lösen, so muß sie die Folgen tragen.

Da die Kündigung des Klägers unwirksam ist, ist die Beklagte zur Weiterzahlung des Lohnes an ihn verpflichtet. Sie war demgemäß zur Zahlung zu verurteilen.

Anmerkung. Das Urteil erklärt mit Recht die in Frage stehende Kündigung für nichtig. Das *ADG.* behält ausdrücklich die Aufstellung der

Vertrauensratsliste dem Zusammenwirken des Führers des Betriebes und des Betriebszellenobmannes vor. Wird dem Betriebszellenobmann gerade deshalb gekündigt, um ihm diese Mitwirkung unmöglich zu machen, so würde damit der Zweck des Gesetzes vereitelt. Die Kündigung würde also zur Umgehung des Gesetzes dienen und verstößt gegen § 134 *BGB.*, der im Urteil mit Recht zur Begründung herangezogen ist. Sie verstößt außerdem gegen die gute Sitte und ist deshalb auch nach § 138 *BGB.* nichtig. Ein Hindernis gegenüber dieser Auslegung ergibt sich auch nicht etwa aus § 14 *ADG.*, der den Betriebszellenobmann nicht besonders schützt; denn hier handelt es sich nicht um die Anwendung des § 14 *ADG.*, sondern darüber hinaus um die Anwendung der allgemeinen Grundsätze der §§ 134, 138 *BGB.*

DerSch.

Nr. 15 (ArbG)

1. Ansprüche, die nicht innerhalb angemessener Frist geltend gemacht werden, unterliegen der Verwirkung. Das gilt auch für die arbeitsvertraglichen Ansprüche des Arbeitnehmers, insbesondere für den Lohnanspruch.
2. Die Verwirkungsfrist für Arbeitnehmeransprüche beginnt — soweit nicht der Tarif ein anderes bestimmt — in der Regel erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, da dem Arbeitnehmer im allgemeinen die Geltendmachung verletzter Ansprüche während des Arbeitsverhältnisses wegen des auf ihm lastenden Kündigungsdruckes nicht zuzumuten ist. Nur wenn ein anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers besteht und dieses Interesse auch das entgegenstehende Interesse des Arbeitnehmers überwiegt, ist dem Arbeitnehmer eine zeitigere Geltendmachung auch schon während des Arbeitsverhältnisses zuzumuten, so daß in diesem Falle die Verwirkungsfrist sogleich nach Eintritt der Fälligkeit der betreffenden Ansprüche beginnt. Dies trifft z. B. meist für Ueberstundenlohnansprüche zu.
3. Für Ueberstundenlohnansprüche gilt — sofern nicht der Tarif eine bestimmte Verwirkungsfrist aufstellt — eine besonders kurze Verwirkungsfrist.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 20. Mai 1933 — 6 *AC* 678/32. —

Der Kläger war bei den Beklagten in deren Gaststätten als Geschäftsführer und Oberkellner beschäftigt. Er begehrt Bezahlung

für Ueberstunden, deren Ableistung bereits einige Zeit zurückliegt. Er gibt zu, den Klageanspruch bei den Beklagten erstmals unmittelbar nach seiner Entlassung geltend gemacht zu haben, nachdem seit der Fälligkeit schon mehr als drei Monate verstrichen waren. Die Klage hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

1. Es kann sich derjenige eines zu mißbilligenden Verhaltens nicht erwehren, der eine Rechtsverfolgung so verspätet aufnimmt, daß sie von ihm nicht mehr zu erwarten war. Dieses Verhalten tritt um so mehr hervor, als der Verpflichtete infolge des ihm gebotenen Eindrucks Gelegenheit hatte, sich auf die Nichtbefolgung des Rechts einzurichten. Denn dem Schuldner liegt keinerlei Initiative in der Erfüllung des Schuldverhältnisses ob, er ist zur Vornahme der Leistung immer nur auf Anfordern des Gläubigers verpflichtet (s. § 241 Satz 1 BGB., vgl. auch z. B. § 372 BGB.). Außerdem ist er in der Verwirkung der Leistung unter den Schutz von Treu und Glauben gestellt (§ 242 BGB.), und dieser Schutz erfordert unter den angegebenen Umständen, einen Fortbestand des Gläubigerrechts nicht mehr anzuerkennen. Diese Rechtsanschauung von der sogenannten Verwirkung findet sich ständig und vielfach vertreten, besonders auch in der obersterichterlichen Rechtsprechung (RG. in RGZ. Bd. 87 S. 283; Bd. 108 S. 110; RMG. amtl. Entsch. Bd. 2 S. 41 ff.¹⁾; in ArbRspr. 1929 S. 157).

Die Verwirkung ist nicht etwa unvereinbar mit der Verjährung. Die Verjährung tritt nach dem Ablauf einer gewissen Zeit nur wegen dieses Zeitablaufs ein, ohne Rücksicht auf Umstände, die den Gläubiger veranlaßt haben, den Anspruch geltend zu machen. Das schließt aber nicht aus, daß die Begleitumstände die Geltendmachung des Anspruchs auch schon vor dem Ablauf der Verjährungsfrist als unbillig und deshalb verwirkt erscheinen lassen.

2. Das Rechtsinstitut der Verwirkung ist auch auf das Gebiet des Arbeitsrechts zu übertragen. Hier, wenn es sich um den Anspruch auf Arbeitsentgelt handelt, fordern allerdings oft noch besondere Umstände Beachtung.

Der sich nicht unerföhlich fühlende und kündbar angestellte Arbeitnehmer muß in aller Regel, wenn er ihm nicht freiwillig angebotene Restlöhne oder Ueberstundengelder ausbezahlt ver-

¹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 3 S. 58.

langt, die Kündigung befürchten. Es ist ihm daher aus diesem Grunde während des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, derartige Ansprüche zu erheben. Dies würde mithin insoweit eine Verwirkung ausschließen.

Vorauszusetzen ist hierfür aber auch, daß der Arbeitgeber genug Anlaß hat, um zu erkennen, daß die Nichtgeltendmachung als nur vorläufige ausschließlich oder doch vornehmlich wegen des Kündigungsdruckes erfolgt. Wenn er hingegen mangels geeigneten Hinweises ebenso gut annehmen kann und annimmt, eine Nachforderung an ihn werde nicht mehr gestellt, und seine Berechnungen und geschäftlichen Dispositionen auf dieser Annahme aufbaut, so gewinnt er dadurch auch für sich einen Anspruch auf Schutz, der dem des entlassungsfürchtigen Arbeitnehmers gleichberechtigt gegenübertritt. Ist doch vor Augen zu halten, daß unter diesen Umständen der heute meist in seiner Existenzgrundlage nicht minder bedrängte Arbeitgeber zu der unwiderlegbaren Behauptung befähigt ist, er habe den Arbeitnehmer überhaupt nur im Vertrauen auf dessen unverändertes Begnügtbleiben mit dem gezahlten, niederen Verdienst behalten und behalten können, und er hätte ihn aus wirtschaftlichen Gründen schon weit eher entlassen und entlassen müssen, wenn ihm dessen wahre Absicht auf Lohnnachforderung bekannt gewesen wäre.

Die sich also gegenübertretenden Schutzbedürfnisse beider Parteien erfordern es, dieselben im einzelnen Fall je nach seinen besonderen Merkmalen zu prüfen und gegeneinander abzuwägen. Im vorliegenden Falle ist zu berücksichtigen, daß der Kläger Angestellter mit festem Monatsgehalt war und bei solchen eine Sondervergütung für Ueberstunden — soweit sie nicht durch § 6a der Arbeitszeitverordnung zwingend vorgeschrieben ist, was aber nur vereinzelt oder hier nicht vorgelegene Fälle betrifft — nicht üblich ist und deshalb die Beklagten um so weniger mit einer diesbezüglichen Nachforderung des Klägers zu rechnen brauchten; ferner, daß der Kläger mit monatlich 300 RM. Festlohn ein auskömmliches Einkommen hatte und deshalb durch die Nichtzahlung von Ueberstundenlohn nicht in Not geriet; schließlich auch, daß die Beklagten mit der Nichtvergütung etwaiger Ueberstundenarbeit des Klägers nicht gegen einen Tarif verstießen, weil ein solcher für das Arbeitsverhältnis der Parteien überhaupt nicht in Geltung stand; wobei zu allem noch hinzukommen mag, daß der Kläger nach der inzwischen erfolgten Reduzierung seines Ein-

kommens bei den Beklagten nicht mehr in dem Maße unter Kündigungsdruck stand, als vorher. Diese Umstände versetzen die Beklagten in eine schutzwürdigere Lage als den Kläger, so daß seine jetzt erhobenen Ansprüche, soweit solche entstanden waren, trotz der im übrigen entschuldigenden Zwangslage, in der er sich bei der früheren Nichtgeltendmachung immer noch befunden haben mag, der Verwirkung ausgesetzt gewesen sind. Ihre zeitige Erhebung muß dem Kläger um des hier höher zu wertenden Interesses der Beklagten willen, hinsichtlich Ueberstundenansprüchen baldigst vor aufgeklärte Verhältnisse gestellt zu sein, angeschlossen werden, und widrigenfalls muß er sich zumuten lassen, sein Verbleiben in der Stellung bei den Beklagten über den Zeitpunkt des nicht hintangehaltenen Eintritts der Verwirkung hinaus als durch den Verlust seiner zurückgestellten Ansprüche erkaufte anzusehen.

Die Verwirkung wäre übrigens auch nicht insoweit ausgeschlossen gewesen, als der Anspruch des Klägers auf Ueberstundenlohn etwa auf der zwingenden Vorschrift des § 6a der Arbeitszeitverordnung beruhte. Denn auch die vom Gesetz mit zwingender Wirkung zugesprochenen Ansprüche unterliegen der Verwirkung.

3. Auch in zeitlicher Hinsicht liegen hier die Voraussetzungen zur Verwirkung vor. Die Zeit, für die der Kläger die Ueberstundenbezahlung fordert, liegt um mehr als drei Monate zurück. Bei Ansprüchen auf Ueberstundenlohn muß aber eine besonders schnelle Geltendmachung zur Vermeidung ihrer Verwirkung verlangt werden, nicht zuletzt auch aus dem Grunde, um dem Arbeitgeber zu ermöglichen, den Ueberstundenangaben des Arbeitnehmers alsbald noch auf ihre Richtigkeit nachgehen zu können. Diese kurze Verwirkungsfrist ist hier jedoch jedenfalls abgelaufen.

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anmerkung unten S. 183.

Sued.

Nr. 16 (ArbG)

Wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung mit einem ihm angebotenen untertariflichen Lohn einverstanden erklärt hat und der Arbeitgeber ihn zu einem höheren Lohn nicht eingestellt oder behalten hätte, so beginnt die Verwirkungsfrist bezüglich der auf die Differenz zum Tariflohn gerichteten Nachforderungen mit der Fälligkeit dieser Ansprüche.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 30. November 1933 — 2 AC 835/33. —

Die Klägerin war in dem Gaststättenbetrieb des Beklagten als Bedienungsperson beschäftigt. Sie erhielt eine untertarifliche Entlohnung und verlangt Nachzahlung der Differenz zum Tariflohn. Der Beklagte wendet Verwirkung ein. Der maßgebliche Tarif selbst enthält keine Verwirkungsklausel. Die Klage hatte zum größten Teil keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Klägerin hat ihre Ansprüche unbestritten erstmals mit der vorliegenden, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhobenen Klage geltend gemacht. Sie hatte sich schon bei ihrer Einstellung mit dem erhaltenen, damals ihr von dem Beklagten angebotenen Lohn ausdrücklich einverstanden erklärt. Die Gaststätte des Beklagten ist ein kleiner Betrieb, in dem der Lohn für eine fremde Arbeitskraft einen verhältnismäßig großen Betriebskostefaktor darstellt. Es ist dem Beklagten zu glauben, daß er die Klägerin nicht eingestellt oder behalten hätte, wenn er gewußt hätte, daß sie auf einem höheren Lohn als dem angebotenen und seither auch stillschweigend entgegengenommenen bestünde. Unter diesen Umständen war der Klägerin nach Treu und Glauben im Rechtsverkehr, trotz des wirtschaftlichen Druckes, unter dem sie dabei während des Arbeitsverhältnisses gestanden haben mag, zuzumuten, ihre Tarifansprüche nach Fälligkeit beginnenden Frist geltend zu machen, um den Beklagten alsbald vor klare Verhältnisse zu stellen.

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anmerkung unten S. 183.

Sued.

Nr. 17 (ArbG)

1. Wenn der Arbeitnehmer sich von sich aus zu einem untertariflichen Lohn angeboten hat und hinterher die Differenz zum Tariflohn nachverlangt (Tariflohnerschleichung), so muß die Geltendmachung des Tariflohnes sofort bei Eintritt der Fälligkeit der jeweiligen Lohnrate erfolgen, andernfalls jeweils, ohne Frist, sofortige Verwirkung eintritt.

2. Dies gilt unter Umständen selbst dann, wenn der Tarif in einer Verwirkungsklausel eine Verwirkungsfrist angibt.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 16. November 1933 — 2 AC 817/33. —

Der Kläger war bei der Beklagten als Fahrer beschäftigt. Sein Lohn entsprach der Höhe nach nicht dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tariflohn. Er stellt u. a. Nachforderung auf die Differenz zum Tariflohn für die noch innerhalb der tariflichen Verwirkungsfrist liegende Zeit seines Arbeitsverhältnisses. Die Klage hatte insoweit keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

1. Es ist zwar richtig, daß, weil eine untertarifliche Vereinbarung als rechtsgültig nicht möglich ist, die Lohnvereinbarung der Parteien nichtig war und dem Kläger statt dessen tarifgemäße Lohnansprüche entstanden sind. Nun hat aber der Kläger, wie der Beklagte glaubwürdig schildert, seine Dienste dem Beklagten zu einem, wenn auch noch so niedrigen Lohn angeboten und hat sich der Kläger, wie er selbst zugibt, weiter bei seiner Einstellung mit dem erhaltenen Wochenlohn von 25 RM. ausdrücklich einverstanden erklärt. Der Beklagte, der ein kleines Fuhrgeschäft unterhält, hätte einen Beifahrer, von dem er gewußt hätte, daß er ihm einen höheren Lohn kosten würde, nicht eingestellt oder behalten. Unter diesen Umständen hätte der Kläger seine Tariflohnforderungen spätestens sofort bei Fälligkeit, also am jeweiligen Lohnzahlungstage, zur Geltendmachung bringen müssen. Dies war dem Kläger mit Rücksicht darauf, daß der Beklagte einen Fahrer zu mehr als 25 RM. Wochenlohn nicht halten wollte und er, der Kläger, dies wußte, nach Treu und Glauben zuzumuten, um den Beklagten alsbald vor klare Verhältnisse zu stellen. Da der Kläger dies unterlassen hat, sondern erst nach dem letzten Lohnzahlungstage mit seinen Tariflohnansprüchen hervorgetreten ist, hat er diese Ansprüche bereits durch Verwirkung wieder verloren.

2. An dieser Beurteilung kann der Umstand, daß die fraglichen Ansprüche immerhin noch innerhalb der tariflichen Verwirkungsfrist erhoben sind, wegen der besonderen Sachlage des vorliegenden Falles nichts ändern. Jede Möglichkeit zeitlicher Sinauschiebung der Geltendmachung des Tariflohnes über den

jeweiligen Fälligkeits- bzw. Lohnzahlungstag hinaus würde hier den Erfordernissen von Treu und Glauben im Rechtsverkehr nicht gerecht, und eine tarifvertragliche, mehr oder weniger lange Verwirkungsfrist hat nicht den Sinn, die Anwendung einer kürzeren bzw. gar keiner Verwirkungsfrist schlechtweg in einem jeden Falle auszuschließen.

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anmerkung unten S. 183.

Sued.

Nr. 18 (ArbG)

Der Grundsatz der Verwirkung ist ebenso wie gegen den Arbeitnehmer billigerweise auch gegen den Arbeitgeber anzuwenden. Auch der Arbeitgeber muß Ansprüche, wie etwaige Rückforderungen wegen zuviel geleisteter Lohnvorschüsse, bei Meidung der Verwirkung alsbald nach Fälligkeit innerhalb angemessener Frist geltend machen.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 21. Dezember 1933. — 2 AC. 864/33. —

Der Beklagte verrichtete bei dem Kläger, der sich ein eigenes Haus erstellte, in dem Rohbau dieses Hauses auf Grund Arbeitsvertrags die Innenverputzarbeiten. Das Entgelt leistete der Kläger in fortlaufenden Zahlungen während der Dauer der Arbeiten, die seit März 1932 beendet sind.

Der Kläger behauptet unter Beweisanztritt, daß bezüglich der Höhe des Lohnes vereinbart worden sei, denselben nach der bearbeiteten Fläche zu berechnen, nämlich für den Quadratmeter Wandputz 0,50 RM. und für den Quadratmeter Deckenputz 0,80 RM. Er behauptet ferner, daß die von ihm geleisteten fortlaufenden Lohnzahlungen daher nur à conto-Zahlungen gewesen seien und sich nach der Ausmessung der verputzten Flächen und endgültigen Abrechnung herausgestellt habe, daß er durch die à conto-Zahlungen dem Beklagten bereits 72,50 RM. zuviel ausgezahlt gehabt habe. Er fordert deshalb diesen Betrag von dem Beklagten aus dem Gesichtspunkt ungerechtfertigter Bereicherung zurück.

Der Beklagte bestreitet die Vereinbarung eines Affordlohnes unter der Gegenbehauptung, daß Zeitlohn (Stundenlohn) vereinbart gewesen sei und er hiernach den empfangenen Lohn verdient habe. Er weist ferner darauf hin, daß der Kläger mit der

Klageforderung gegen ihn erstmals im Juni 1933 hervorgetreten sei, nachdem er, der Beklagte, schon längst nicht mehr daran gedacht habe, daß noch irgend etwas aus dem seinerzeitigen Arbeitsverhältnis hinterherkomme.

Demgegenüber behauptet der Kläger unter Beweisanztritt, daß er den Beklagten — wie dieser bestreitet — in der Zwischenzeit bis zur Erhebung der Klageforderung mehrmals gemahnt habe, zur gemeinsamen Ausmessung und Abrechnung zu kommen, wie dies vereinbarungsgemäß vorgesehen gewesen sei, so daß der Beklagte wohl auch mit einer etwaigen Rückforderung gegen ihn noch rechnen müssen; schließlich habe er, der Kläger, die Ausmessung und Abrechnung dann allein vorgenommen.

Aus den Gründen:

Ganz abgesehen davon, ob die klägerische Rückforderung überhaupt entstanden war, drängte sich in Anbetracht der Länge der inzwischen verflossenen Zeit die Frage vor, ob eine etwaig entstandene Rückforderung des Klägers auch heute noch bestehen könnte. Diese Frage ist zu verneinen, so daß es auf eine Prüfung der seinerzeitigen Parteivereinbarungen bezüglich des Lohnes und der Rückforderung selbst nicht mehr ankam.

Zwar kommt eine Verjährung des Klageanspruches nicht in Betracht, schon weil der Beklagte eine förmliche Verjährungseinsrede nicht aufgestellt hat, auch weil die zum Eintritt der Verjährung gemäß §§ 196 Ziff. 9, 201 BGB. erforderliche Zeit noch nicht verstrichen ist.

Es ist aber gerade im Bereich des Arbeitsrechts mit besonderer praktischer Bedeutung anerkannten Rechts, daß Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei längerem bzw. zu langem Zuwarten mit ihrer Geltendmachung der sogenannten Verwirkung unterliegen, d. h. verfallen, noch ehe die Verjährung eingetreten ist.

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird die Frage der Verwirkung durchweg nur akut für Forderungen bzw. Nachforderungen des Arbeitnehmers. Hierzu hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung den Grundsatz aufgestellt, daß es mit Treu und Glauben im Rechtsverkehr nicht vereinbar sei, wenn der Arbeitnehmer mit Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere Lohnansprüchen erst zu einer Zeit hervortrete, zu der der Arbeitgeber mit diesen Ansprüchen billigerweise nicht mehr zu rechnen

brauchte und auf ihre Geltendmachung bzw. Befriedigung daher nicht mehr eingerichtet gewesen sei. Man geht dabei von der Erkenntnis aus, daß der stete Fortgang des Lebens im Arbeitsverhältnis auf möglichst schnelle Erledigung der laufenden Angelegenheiten drängt und somit Ansprüche daraus innerhalb angemessener kurzer Fristen nach Eintritt der Fälligkeit, die je nach den Bedürfnissen des Falles nach Wochen und höchstens nach Monaten sich berechnen, anzumelden seien.

Was hiernach im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den Arbeitnehmer bzw. zu dessen Nachteil gilt, muß billigerweise umgekehrt ebenso, wenn nicht in noch verstärkterem Maße, für den Arbeitgeber gelten. Auch der Arbeitgeber muß Ansprüche, wie etwaige Rückforderungen wegen zuviel geleisteter Lohnvorschüsse, alsbald nach Fälligkeit innerhalb angemessener Frist geltend machen, andernfalls auch sie verwirken.

Diesem Erfordernis ist der Kläger nicht nachgekommen. Er hat die Klageforderung unbestritten erst im Sommer dieses Jahres erhoben, während sie doch spätestens schon seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im vorvergangenen Winter fällig gewesen ist, (dafür, daß die Fälligkeit statt dessen erst mit der wenn auch verzögerten endgültigen Abrechnung eingetreten sei, bestehen keine Anhaltspunkte; Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung werden sofort fällig mit der Tatsache, durch die die Bereicherung eintritt). Die inzwischen verstrichene Zeit ist aber bei weitem zu groß, als daß nicht schon längst Verwirkung eingetreten wäre.

Nun hat zwar der Kläger darauf hingewiesen, daß er aber doch in der fraglichen Zwischenzeit den Beklagten öfters immerhin zur Abrechnung gemahnt habe. Diese Behauptung, die der Beklagte zudem auf das heftigste bestritt, erschien dem Gericht jedoch nicht erheblich. Zunächst erschien es selbst nach dem Vorbringen des Klägers äußerst fraglich, ob er eine solche Mahnung auch schon innerhalb der für den Klageanspruch gelaufenen Verwirkungsfrist vorgenommen hat. Aber mag dies auch der Fall gewesen sein, so hätte doch jedenfalls der Kläger mit derartigen Mahnungen auf die Dauer die Verwirkung des Klageanspruches nicht aufhalten können. Der Kläger war für die Ausmessung und Abrechnung auf eine Mitwirkung des Beklagten nicht angewiesen. Der Beklagte gab durch sein Fernbleiben zu erkennen, daß er für sich auf eine endgültige Abrechnung oder eine Mitwirkung seiner Person hieran keinen Wert mehr lege. Der Kläger hätte unter diesen Umständen

schon viel früher, anstatt über ein ganzes Jahr hinaus damit zu warten, intensivere Schritte unternehmen und die Abrechnung alsbald nach erfolgloser Mahnung hierzu allein vornehmen sollen, um so beizeiten zur Schaffung klarer Verhältnisse auch mit einer etwaigen Rückforderung hervortreten zu können.

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anmerkung unten S. 183.

Sued.

Nr. 19 (ArbG)

Eine Verwirkung von Lohnansprüchen kann — neben der Verwirkung durch Nichtgeltendmachung innerhalb angemessener Frist — analog dem § 654 BGB. auch deswegen eintreten, weil der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Treuepflicht verletzt hat.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 6. März 1934. — 4 AC 1122/32. —

Aus den Gründen:

Das Gericht befolgt in Anwendung des in § 654 BGB. (Maklervertrag) wurzelnden Rechtsgebans auch auf andere Vertragsverhältnisse wie gerade den Dienst- und Arbeitsvertrag die Ansicht, daß der Arbeitnehmer, wenn er wie hier durch gleichzeitiges Tätigsein in einem Konkurrenzgeschäft seine arbeitsvertragliche Treuepflicht verletzt, den Lohnanspruch verwirkt (vgl. RG. Bd. 113 S. 269 und Gruch. Beitr. Bd. 71 S. 535).

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anmerkung unten S. 183.

Sued.

Nr. 20 (ArbG)

Wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht können nicht solche Lohnansprüche verwirkt werden, die für Leistungen aus einer Zeit entstanden sind, während welcher Treuepflichtverletzungen nicht vorgekommen sind.

Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 11. Oktober 1933. — 5 AC 1196/32. —

Aus den Gründen:

Es kann der Beklagten nicht darin gefolgt werden, daß der Kläger den Anspruch auf seine Sondervergütung verwirkt habe.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger auf sie bezügliche ungünstige Angaben im Kreise ihrer Kundschaft verbreitet und damit seine arbeitsvertragliche Treuepflicht gebrochen hat. Es ist ja weiter behauptet, daß die angeblichen Treuepflichtverletzungen des Klägers nur in diesem Jahre begangen seien, während vorliegend die Sondervergütung für das vergangene Jahr beansprucht wird. Das Gericht ist der Ansicht, daß durch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht jedenfalls nicht auch solche Ansprüche verwirkt werden können, die für Leistungen aus einer Zeit entstanden sind, während welcher derartige Pflichtverletzungen nicht vorgekommen sind. In diesem Sinne ist auch nur die oberstgerichtliche Rechtsprechung zu verstehen, die sich an den § 654 BGB. geknüpft hat und auf die sich die Beklagte beruft (RG. Bd. 113 S. 269 und Gruch. Beitr. 71 S. 535). Diese Vorschrift will dem Makler seinen Anspruch auf Maklerlohn doch nur deshalb nehmen, weil der Makler bei der Tätigkeit, für die er seinen Maklerlohn verdient, den Interessen seines Auftraggebers zuwidergehandelt hat. Diesen Rahmen der genannten Vorschrift beim Maklerverhältnis selbst besonders hervorzuheben, erscheint allerdings überflüssig, weil das Maklerverhältnis seinem Wesen nach nur auf eine einmalige Dienstleistung gerichtet ist und die Beschränkung der Vorschriften über das Maklerverhältnis auf ihn daher selbstverständlich ist. Diese Beschränkung zu beachten wird aber sofort dann von Bedeutung, wenn eine erweiterte, entsprechende Anwendung des in § 654 BGB. wurzelnden Rechtsgebans auf andere Vertragsverhältnisse vorgenommen wird, bei denen wie beim Arbeitsverhältnis als Dauerverhältnis fortlaufende Dienstleistungen in Frage stehen. Dann ist der an sich viel weitergehenden Anwendungsmöglichkeit eine Grenze in dem obengenannten Sinne gezogen und im Sinne dieser Begrenzung ist auch nur die angeführte Rechtsprechung aufzufassen (zumal andernfalls im Falle eines Treuebruchs des Arbeitnehmers derjenige Arbeitgeber in unbilliger Weise am meisten begünstigt wäre, der möglichst weit mit der Lohnzahlung im Rückstand geblieben wäre).

Anmerkung zu Nr. 15 bis 20.

Die sämtlichen Entscheidungen betreffen die Verwirkung von Ansprüchen.

In der neueren Rechtsprechung ist vielfach der Gedanke zum Ausdruck gekommen, daß eine Klage abzuweisen sei, wenn der Kläger mit der Verfolgung seiner Rechte so lange gewartet habe, daß die jetzige Geltend-

machung gegen Treu und Glauben verstoße. In solchen Fällen werde der Anspruch verwirkt, der Beklagte könne der Klage den Einwand der verspäteten und deshalb illoyalen Klagerhebung entgegensetzen. Diese Rechtsprechung ist zunächst auf dem Gebiet der freien Auswertung ausgebildet worden, findet sich dann aber auch auf anderen Gebieten, insbesondere dem des gewerblichen Rechtsschutzes und auf arbeitsrechtlichem Gebiet namentlich gegenüber der Geltendmachung tariflicher Ansprüche. Auch in der Wissenschaft hat dieser Grundsatz Anerkennung gefunden; vgl. z. B. Enneccerus-Ripperdey BGB. Bd. I § 209, IV; Enneccerus-Lehmann BGB. Bd. II § 4, II, 5; Stoll FZB. 1929 S. 1875; 1930 S. 2447; auf arbeitsrechtlichem Gebiet Hueck-Ripperdey Bd. II S. 285 mit weiteren Angaben. Neuerdings haben sich Krause, Schweggen im Rechtsverkehr, Marburg 1933, und Siebert, Verwirkung und Unzulässigkeit der Rechtsausübung, Marburg 1934, ausführlich mit dem Problem beschäftigt.

Im einzelnen bedarf noch manches der Klärung. Insbesondere ist der Geltungsbereich des Rechtsinstituts sehr bestritten. Auch die Rechtsprechung erkennt keineswegs die Verwirkung ganz allgemein an. So hat das RMG. noch ganz neuerdings (vgl. oben S. 162) erklärt, daß der Einwand der Verwirkung kein allgemeines Rechtsinstitut darstelle und gerade zufolge seiner Herleitung aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB.) nicht dazu dienen dürfe, die Verjährungsfristen zu umgehen (vgl. auch RG. Bd. 139 S. 82; Bd. 141 S. 379, 384; Bd. 144 S. 22; ferner Komm. RMG. 8. Aufl. § 242 Anm. 5d). Auch Enneccerus-Ripperdey a. a. O. betont, daß bei der Verwendung des Verwirkungsgebantens Vorsicht am Plage sei.

Demgegenüber gehen die vorstehenden Urteile des Arbeitsgerichts Frankfurt in der Zulassung der Verwirkung sehr weit. Eine grundsätzliche Stellungnahme zu ihnen und damit zur Verwirkungslehre ist im Rahmen einer Anmerkung nicht möglich. Wie man sich aber auch dazu stellen mag, jedenfalls geben die Urteile einen interessanten Einblick in die Bedeutung der Verwirkung in der arbeitsgerichtlichen Praxis und können deshalb sowohl für die Fortbildung wie die schärfere Abgrenzung des Rechtsinstituts von Nutzen sein.

Hueck.

Nr. 30 (RMG)

1. Ist eine Weihnachtsgratifikation ohne Rücksicht auf die Höhe des jeweiligen Geschäftsgewinnes in festen Beträgen ausbezahlt worden, so ist nicht ohne weiteres anzunehmen, daß der Anspruch davon abhängig sein soll, daß im letzten Geschäftsjahr ein Gewinn erzielt ist.
2. Die durch mehrfache freiwillige Zahlung einer Gratifikation stillschweigend zustande gekommene Einigung über die Fortzahlung derselben muß aber nach Treu und Glauben ausgelegt werden. Das führt zu der Annahme, daß nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien der Gratifikationsanspruch jedenfalls dann fortfällt, wenn das betreffende Jahr mit einem im Verhältnis zum Umsatz erheblichen Verlust abschließt.

Landesarbeitsgericht Krefeld-Urdingen.

Urteil vom 11. Juli 1934. — 4a S. 23/34. —

(Revision nach § 8 Abs. 4 ArbGG. zugelassen.)

I. Instanz: Arbeitsgericht Moers.

Der Kläger ist seit dem Jahre 1910 als Kontrolleur im Betriebe der Beklagten tätig. Bis zum Jahre 1930 hat er regelmäßig eine Weihnachtsvergütung erhalten, und zwar in der Höhe, wie sie das Rhein.-Westf. Elektrizitätswerk seinen Angestellten auszahlte. Die Geschäftsführung der Beklagten hatte bis zum Jahre 1926 in den Händen des RMG. gelegen, seitdem ist der jeweilige Landrat des Kreises M. der Geschäftsführer. Seit Weihnachten 1930 hat die Beklagte die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation nicht mehr vorgenommen. Auch die Angestellten des RMG. hatten in den Jahren 1931 und 1932 zunächst keine Weihnachtsvergütung erhalten, sie haben aber nachträglich — zugleich mit der Zuwendung zu Weihnachten 1933 — eine Weihnachtsvergütung auch für jene Jahre bekommen. Der Kläger verlangt mit der Klage Nachzahlung einer Weihnachtsvergütung für die Jahre 1931, 1932 und 1933 mit der Begründung, daß er durch die früheren regelmäßigen Zuwendungen einen Rechtsanspruch gegen die Beklagte auf Auszahlung einer Weihnachtsvergütung erworben habe. — Die Beklagte hat dem Klageantrag widersprochen. Sie beruft sich darauf, daß in dem maßgebenden Tarifvertrag der Rh.-Westf. Straßenbahnen ein Anspruch auf Weihnachtsvergütungen nicht vorgesehen sei; sofern die Angestellten durch die früheren Auszahlungen einen Anspruch hierauf er-

worben hätten, sei er durch die Nichtzahlung seit 1931 wieder weggefallen. Im übrigen aber sei Voraussetzung für die Zahlung einer Weihnachtsvergütung, daß sie in der Lage sei, eine solche Ausgabe zu tragen. Dies sei in den Jahren 1931, 1932 und 1933 nicht der Fall gewesen, da infolge dauernden Rückganges der Fahrgäste von Jahr zu Jahr sich steigende Betriebsverluste entstanden seien.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies sie ab.

Aus den Gründen:

Ein Anspruch auf Auszahlung einer Weihnachtsvergütung ist weder auf Grund des maßgebenden Tarifvertrages noch durch eine ausdrückliche einzelvertragliche Abrede begründet. Auch der von dem Kläger angeführte Gesellschaftsversammlungsbeschluß vom 21. Dezember 1927 besagt nichts anderes, als daß es nach der Auffassung der Versammlung bei der bisherigen Übung, eine Weihnachtsvergütung zu zahlen, auch künftig bleiben solle. Der Kläger kann daher seinen Anspruch nur auf die Erwägung stützen, daß infolge der langjährigen vorbehaltlosen Zahlung einer Weihnachtsvergütung diese als Teil des vertragsgemäßen Gehaltes anzusehen sei, mithin nur auf eine stillschweigende Vereinbarung (vgl. RAG in ständiger Rechtsprechung, insbes. Urteil vom 6. 7. 32 — ArbRSamml. Bd. 18 S. 416). Ist auf Grund einer derartigen stillschweigenden Vereinbarung ein Rechtsanspruch des Angestellten auf die Weihnachtsvergütung erwachsen, so kann sie von dem Unternehmer einseitig nicht herabgesetzt oder gar gestrichen werden, auch dann nicht, wenn die Lage des Betriebes in der Zwischenzeit sich erheblich geändert hat. Insbesondere ist in den Fällen, in denen, wie hier, die Weihnachtsvergütung ohne Rücksicht auf die Höhe des jeweiligen Geschäftsgewinnes in festen Beträgen ausgezahlt worden ist, nicht ohne weiteres anzunehmen, daß der Anspruch davon abhängig sein sollte, daß in dem letzten Geschäftsjahr überhaupt ein Gewinn erzielt worden ist (vgl. RAG Urteil vom 16. 12. 31, Bensch. Samml. Bd. 14, S. 89).

Unter Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben ist indessen bei stillschweigend zustande gekommenen Willensübereinstimmungen davon auszugehen, daß Vorbehalte, auch wenn sie nicht ausgesprochen worden sind, dann Geltung beanspruchen müssen, wenn sie bei vernünftiger Würdigung der Sachlage für den anderen Teil erkennbar waren. Wird eine Weihnachtsver-

gütung gezahlt, ohne daß eine ausdrücklich begründete Verpflichtung dazu besteht, so ist für den Empfänger ohne weiteres ersichtlich, daß es sich um eine freiwillige Leistung handelt. Er wird sich sagen, daß der Unternehmer diese freiwillige Leistung nicht auf sich nehmen würde, wenn das Unternehmen sie nicht tragen könnte. Wird die Weihnachtsvergütung in den folgenden Jahren regelmäßig in festen Beträgen ohne Rücksicht auf die Schwankungen der Betriebsergebnisse gezahlt, so wird damit für den Empfänger erkennbar, daß diese Schwankungen auf den Willen des Unternehmers, die Vergütung zu zahlen, keinen Einfluß hatten. Eine den Grundsätzen von Treu und Glauben entsprechende Betrachtungsweise kann aber den Leistungsempfänger unmöglich zu der Annahme führen, daß der Unternehmer die — jedenfalls ursprünglich gänzlich freiwillige — Leistung in der Zukunft auch dann bewirken wolle, wenn das Unternehmen mit Verlust arbeitet. Vielmehr ist der stillschweigende Vorbehalt des Unternehmers, sein Betrieb werde keine oder wenigstens keine erheblichen Verluste aufweisen, bei Zahlung einer derartigen Weihnachtsvergütung für den Leistungsempfänger so klar erkennbar, daß er Teil des beiderseitigen Vertragswillens wird. Danach ist nach dem übereinstimmenden Willen beider Parteien ein Anspruch auf eine Weihnachtsvergütung jedenfalls dann nicht gegeben, wenn der Betrieb in dem zu Ende gehenden Jahre mit einem im Verhältnis zum Umsatze erheblichen Verlust abschließt. Wollte man — unter Ablehnung der entwickelten Rechtsgrundsätze — dem Betriebsunternehmer lediglich das Recht der Vertragskündigung (zwecks Abänderung des Vertragsinhaltes) zubilligen, so würde dies wegen der häufig langen Kündigungsfristen der Angestellten und wegen der durch solche Kündigungen notwendigerweise eintretenden Betriebserschütterungen wohl in den meisten Fällen eine praktisch brauchbare Lösung nicht bringen.

In vorliegendem Falle ergibt sich nun aus dem überzeugenden Gutachten des Sachverständigen, daß seit dem Jahre 1930 die Zahl der beförderten Personen ständig erheblich gesunken ist (von 1130497 im Jahre 1930 auf 590344 im Jahre 1933), daß infolgedessen die Betriebseinnahmen von RM. 386498 im Jahre 1930 auf RM. 167835 im Jahre 1933 zurückgegangen sind, und daß trotz erheblicher Einschränkung der Ausgaben Betriebsverluste entstanden sind in ständig wachsendem Umfange,

nämlich in Höhe von RM. 51453 im Jahre 1931, von RM. 87153 im Jahre 1932 und von RM. 96381 im Jahre 1933. — Diese Verluste sind im Hinblick auf die Höhe der Betriebseinnahmen als außerordentlich hoch zu bezeichnen.

Bei dieser Sachlage steht dem Kläger ein Anspruch auf Weihnachtsvergütung für die Jahre 1931, 1932 und 1933 nicht zu. Nach dem Gutachten des Sachverständigen ist überdies anzunehmen, daß die Verluste der Beklagten von den beteiligten Gemeinden getragen werden müssen. Ein etwaiger Anspruch des Klägers auf die Weihnachtsvergütung könnte also nur auf Kosten der Allgemeinheit befriedigt werden, während sein regelmäßiges Gehaltseinkommen als durchaus angemessen und im Vergleich mit den Einkünften der meisten Volksgenossen ausreichend angesehen werden muß.

Anmerkung. Das vorstehende Urteil entspricht der ständigen Rechtsprechung des LAG., soweit es annimmt, daß in der fortgesetzten, vorbehaltlosen Zahlung einer Gratifikation eine stillschweigende Zusicherung für die Zukunft liege, sowie daß die Gratifikation dann, wenn sie stets in festen Beträgen bezahlt wird, auch in Zukunft nicht davon abhängig sein soll, daß das Unternehmen einen Gewinn erzielt (vgl. zuletzt LAG. ArbRSamml. Bd. 18 S. 416 mit weiteren Angaben). Dagegen weicht das LAG. von der Rechtsprechung des RMG. ab, wenn es den Gratifikationsanspruch in einem Jahre, in dem das Unternehmen einen nicht unerheblichen Verlust erlitten hat, fortfallen läßt. In der Entscheidung Bensch. Samml. Bd. 14 S. 90 hat das RMG. die Ansicht des damaligen Berufungsgerichts, der Gratifikationsanspruch sei im Regelfall nur dann gegeben, wenn das Geschäftsjahr keinen Verlust gebracht habe, ausdrücklich für rechtsirrig erklärt. In der Entscheidung ArbRSamml. Bd. 18 S. 417 hat es den Standpunkt des Berufungsgerichts, daß „selbst eine grundstürzende und unvorhergesehene Umwandlung der Lebensbedingungen eines gewerblichen Betriebes den Betriebsinhaber nicht berechnete, eine Gratifikation einseitig herabzusetzen oder gar zu streichen“, gebilligt, sofern die Gratifikation stets ohne Rücksicht auf die Höhe des jeweiligen Geschäftsgewinnes in festen Beträgen ausgezahlt worden sei. Ebenso hat das RMG. in der Entscheidung Bensch. Samml. Bd. 6 S. 205 das Bestehen des Gratifikationsanspruches trotz Zusammenbruchs des Unternehmens bejaht.

In der Tat ist die Entscheidung recht zweifelhaft. Sie ist eine Frage der Auslegung des mutmaßlichen Parteiwillens im Einzelfall, bei der deshalb in erster Linie alle besonderen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden müssen. Liegen solche besonderen Umstände nicht vor, so hängt die Entscheidung m. E. letzten Endes von der grundsätzlichen Auffassung vom Wesen der Gratifikation ab. Stellt man die Gratifikation dem sonstigen Gehalt vollständig gleich, so ergibt sich daraus die vom RMG. vertretene Auffassung, denn davon, daß der gewöhnliche Lohn-

zahlungsanspruch dadurch beeinträchtigt werden könnte, daß das Unternehmen einen Verlust erleidet, kann mangels besonderer Vereinbarung natürlich keine Rede sein. Nun ist allerdings anzuerkennen, daß die Gratifikation in der Entwicklung der letzten Jahre und insbesondere in der Rechtsprechung des RMG. immer mehr ihren Sondercharakter verloren hat und dem sonstigen Lohn angenähert worden ist. Immerhin hat auch das RMG. anerkannt, daß die Gratifikation dem sonstigen Lohn nicht völlig gleichzustellen sei, und es hat ausgesprochen, daß für die Rechtsordnung kein Anlaß bestehe, eine völlige Einebnung des Unterschiedes zwischen Zeitlohn und Gratifikation, die sich in der heutigen Verkehrsauffassung noch nicht durchgesetzt habe, von sich aus herbeizuführen (vgl. RMG. Bensch. Samml. Bd. 7 S. 509). Dem ist zuzustimmen. Sieht man aber in der Gratifikation eine Sondervergütung, so liegt die Erwägung nahe, daß nach dem mutmaßlichen Parteiwillen sie zum mindesten dann fortfallen soll, wenn das Unternehmen mit erheblichem Verlust arbeitet. Allerdings wird es auch hier auf die Umstände des einzelnen Falles ankommen. Ist etwa auch in früheren Verlustjahren die Gratifikation gezahlt worden, oder handelt es sich um eine Gratifikation, die in der betreffenden Gegend oder Branche allgemein oder doch weithin üblich ist und auch in andern Unternehmen ohne Rücksicht auf Gewinn oder Verlust gezahlt wird, so muß jene Auslegung versagen. Auch der vom RMG. (vgl. Bensch. Samml. Bd. 14 S. 90) herangezogene Umstand, daß die Weihnachtsgratifikation von Firmen bezahlt werde, bei denen zu Weihnachten der Geschäftsabschluß noch nicht vorliege und deshalb noch nicht zu übersehen sei, ob im laufenden Jahr Gewinn erzielt werde, kann in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Liegen aber solche Umstände nicht vor, so dürfte es in der Tat Treu und Glauben und der Verkehrsauffassung und deshalb auch dem mutmaßlichen Parteiwillen entsprechen, daß eine nicht ausdrücklich zugesagte Gratifikation dann nicht zu zahlen ist, wenn schon feststeht, daß das Unternehmen im laufenden Jahr mit erheblichem Verlust arbeitet. Dafür spricht auch der Gedanke der Betriebsverbundenheit, wie er heute besonders stark betont wird und im RMG. seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat. Gewiß trägt grundsätzlich der Unternehmer das Risiko und darf seine Verluste nicht ohne weiteres auf die Gesellschaft abwälzen. Aber es ist ein Unterschied, ob es sich um den gewöhnlichen, fest zugesagten Lohn oder aber um eine ursprünglich jedenfalls freiwillig gewährte Sondervergütung neben dem normalen Lohn handelt. Der Fortfall dieser Sondervergütung kann in Verlustjahren den Arbeitnehmern wohl zugemutet werden. Es kann deshalb angenommen werden, daß der Unternehmer dadurch, daß er in normalen Jahren eine Gratifikation zahlt, sich im Zweifel für ausgesprochene Verlustjahre nicht binden will und daß die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben auch nicht mit einer solchen Bindung des Unternehmers rechnen können. Dann aber entfällt die vertragliche Grundlage für den Gratifikationsanspruch.

Immerhin dürfte bei der Zweifelhaftheit der Rechtslage eine gesetzliche Regelung der Frage in dem geplanten Arbeitsvertragsgesetz wünschenswert sein.

Sueck.

Nr. 31 (LAG)

1. Hat die Verwaltungsbehörde auf Grund des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 ein Mitglied einer Betriebsvertretung wegen staatsfeindlicher Einstellung abberufen, auch den Einspruch gegen seine Kündigung zurückgewiesen, so wird dadurch doch der Rechtsweg für eine Klage nicht ausgeschlossen, die sich auf die Unzulässigkeit der fristlosen Entlassung stützt. Auch hat das Arbeitsgericht selbständig zu prüfen, ob eine staatsfeindliche Einstellung des Arbeitnehmers vorliegt und seine fristlose Entlassung rechtfertigt.
2. Die bloße Zugehörigkeit zur SPD. vor ihrem Verbot oder zu einer freien Gewerkschaft vor ihrer Auflösung bildet keinen Grund zur fristlosen Entlassung.

Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 4.

Urteil vom 20. August 1934. — 104 S. 384/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht.

Der bei der Beklagten seit dem 2. Mai 1919 als kaufmännischer Angestellter beschäftigte Kläger, der jahrelang Mitglied der Betriebsvertretung war, ist von der Beklagten am 9. August 1933 fristlos entlassen worden, nachdem der Polizeipräsident ihn am 14. Juli 1933 seines Amtes in der im März 1933 gewählten Betriebsvertretung enthoben und der Betriebszellenobmann H. mittels des an die Beklagte gerichteten Schreibens vom 31. Juli 1933 u. a. auch die Entlassung des Klägers zwecks Aufrechterhaltung der Ruhe und Ordnung gefordert hatte. Die Beklagte hat die fristlose Entlassung des Klägers damit begründet, es sei behördlicherseits festgestellt worden, er sei staats- und wirtschaftsfeindlich eingestellt.

Nachdem der Kläger dagegen bei dem Polizeipräsidenten Einspruch erhoben hatte, dieser aber mittels Bescheides vom 27. November 1933 zurückgewiesen worden war, auch der Preussische Ministerpräsident die Entscheidung des Polizeipräsidenten für endgültig erklärt hatte, hat der Kläger im Januar 1934 Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsvertrages bis zum ordentlichen Kündigungsstermin und Fortzahlung des Gehalts bis zu diesem Zeitpunkt erhoben.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG. gab ihr statt.

Aus den Gründen:

I. Der Vorderrichter führt aus, der Rechtsweg sei zulässig. Nach dem Wortlaut des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 sei nur bestimmt, daß die Verwaltungsbehörde über den Einspruch aus § 84 BRG. zu entscheiden habe, wenn die Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet werde. Es hätte nach Ansicht des Gerichts einer ausdrücklichen Bestimmung im Gesetze bedurft, wenn dem Arbeitsgericht die Entscheidung über die Gehaltsansprüche bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist im Falle fristloser Entlassung, die mit dem Verdachte der Staatsfeindlichkeit begründet wird, hätte entzogen werden sollen. Dieser Rechtsauffassung ist zuzustimmen. Aus dem Art. II des genannten Gesetzes ergibt sich klar und unzweideutig, daß das Einspruchsrecht des § 84 BRG. dann nicht gegeben ist, wenn die Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet wird. In diesem Falle entscheidet auf Anrufung des Kündigten die Verwaltungsbehörde, ob der Verdacht gerechtfertigt ist. Verneint sie dies, so gilt die Kündigung als zurückgenommen. Bejaht sie dies, so bleibt die Kündigung bestehen. Da durch diese Bestimmung lediglich das Einspruchsrecht des § 84 BRG. beseitigt worden ist und dieses nur gegen eine fristgemäße Kündigung bzw. bei fristloser Entlassung gegeben war, hat die Verwaltungsbehörde in gleicher Weise nur über den Bestand der fristgemäßen Kündigung zu befinden, selbst wenn die Kündigung fristlos erfolgt war. Daraus ergibt sich, daß die Entscheidung der Verwaltungsbehörde hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der fristlosen Entlassung kein Recht schafft, die Beurteilung dieser Frage in jedem Falle den dazu berufenen Arbeitsgerichtsbehörden obliegt. Hierfür spricht auch der Grundsatz, daß Ausnahmegesetze nicht ausdehnend auszulegen sind. Zu dem gleichen Ergebnis gelangt Luz Richter im „Arbeitsgericht“ 1933 Nr. 6 Sp. 279, wo er ausführte: „Bejaht die Verwaltungsbehörde den Verdacht als gerechtfertigt, so ist damit die Frage noch nicht entschieden, ob der Kündigungsgrund wichtig genug ist, um eine sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Besteht hierüber Streit zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses, so bleibt es insoweit bei der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden. Denn daß diese Entscheidung den Verwaltungsbehörden zugewiesen

wäre, läßt das BGG. nicht erkennen, und in Ermangelung einer klaren Sonderbestimmung muß es bei den allgemeinen Zuständigkeitsregeln bleiben.“

II. Dagegen kann dem Vorderrichter darin nicht zugestimmt werden, wenn er meint, die Entscheidung des Polizeipräsidenten sei bis zum Beweise des Gegenteils durch den betroffenen Arbeitnehmer seitens des Gerichts als richtig zugrunde zu legen. Diese Ansicht findet, wie bereits aus dem oben Ausgeführten hervorgeht, im Gesetz keine Stütze. Wie schon die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin in dem Urteile vom 30. Dezember 1933 — 103 S. 1478/33 — ausgesprochen hat, hat die Entscheidung des Polizeipräsidenten, die gemäß Art. II des Gesetzes vom 4. April 1933 ergangen ist, lediglich die Unanfechtbarkeit der fristgemäßen Kündigung zur Folge. Dagegen sind die Arbeitsgerichtsbehörden mangels einer entgegenstehenden Sonderbestimmung nach § 2 Nr. 2 LAG. zur Entscheidung über sonstige Ansprüche des gekündigten Arbeitnehmers berufen, haben die Berechtigung dieser Ansprüche selbständig und in richterlicher Unabhängigkeit nachzuprüfen, ohne hierbei irgendwie an die Entscheidung des Polizeipräsidenten gebunden zu sein, zumal diese in einem summarischen Verfahren und ohne nähere Begründung ergeht.

III. Das Gericht hat daher sachlich zu prüfen, ob der Beklagte nach den gesamten Umständen des Falles ein wichtiger Kündigungsgrund im Sinne des hier einschlägigen § 70 Abs. 1 LAG. zur Seite gestanden hat. Dies muß aus folgenden Gründen verneint werden.

1. Der Bericht des Gewerbeaufsichtsamts an den Polizeipräsidenten vom 8. September 1933 ergibt zwar, daß der Kläger von 1929 bis 1932 der SPD. und seit 1929 einer freien Gewerkschaft angehört hat. Wenn darin davon die Rede ist, er habe im Betriebe Propaganda für die freien Gewerkschaften getrieben, so ist nicht erkennbar, wann dies gewesen ist, ob vor oder nach der Auflösung der Gewerkschaften, zumal gesagt wird, er habe es verstanden, stets im Hintergrunde zu bleiben. Es ist auch in keiner Weise erkennbar, auf wessen Angaben die Feststellungen des Gerichts beruhen. Aus den Akten geht nicht hervor, daß der Polizeipräsident Zeugen vernommen hat. Es ist nach der Ueberzeugung des Gerichts die starke Vermutung nicht von der Hand zu wei-

sen, daß die an dem Ausgange des Verfahrens interessierte Beklagte selbst Mitteilungen über den Kläger gemacht hat. Daß derartige Mitteilungen in diesem Rechtsstreit nicht ohne weiteres als beweiskräftig dem Kläger zur Last gelegt werden können, bedarf keiner näheren Begründung. Aus den Akten des Polizeipräsidenten kann daher nichts Sachdienliches für die Entscheidung des Rechtsstreits entnommen werden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte wiederholt und eindringlich aufgefordert, ihre allgemein gehaltene Behauptung über die angebliche staatsfeindliche marxistische Betätigung des Klägers noch nach den Betriebsratswahlen im April 1933 genau zu substantiieren und unter Beweis zu stellen. Die Beklagte hat dies nicht vermocht, sondern sich lediglich auf die von ihr benannten Zeugen berufen. Obwohl die Zeugenvernehmung zur Beschaffung beweiserheblicher Tatsachen unzulässig ist (RG. Gruchot Bd. 65 S. 496), hat das Gericht gleichwohl im Interesse einer Klarstellung des Sachverhalts einen Zeugen, nämlich den Betriebszellenobmann H., vernommen. Seine Aussage hat jedoch nichts über eine Agitationstätigkeit oder Wühlarbeit des Klägers im Betriebe ergeben. Lediglich die Entscheidung des Polizeipräsidenten hat den Zeugen veranlaßt, die Entlassung des Klägers zu fordern. Inwieweit Ruhe und Ordnung im Betriebe durch das weitere Verbleiben des Klägers in seiner Stellung als Handlungsgehilfe hätte gestört werden können, hat der Zeuge nicht angeben können. Auf das somit auf nicht nachweisbar zutreffenden Erwägungen beruhende Schreiben des H. vom 31. Juli 1933 kann daher die Beklagte die fristlose Entlassung des Klägers nicht stützen.

3. Keinen wichtigen Grund zur Kündigung stellt die Tatsache dar, daß der Kläger der SPD. angehört hat. Daß der Kläger sich nach der nationalen Erhebung irgendwie noch im sozialdemokratischen Sinne betätigt habe, hat die Beklagte nicht dargetun können. Was die vorhergehende Zeit anbelangt, so durfte sich der Kläger, solange die SPD. nicht für staatsfeindlich erklärt und verboten war (erst Mitte 1933), schon im Hinblick auf die damals geltenden verfassungsrechtlichen Bestimmungen und den Kündigungsschutz des § 84 BGG. für berechtigt halten, ihr anzugehören und die sich aus der Zugehörigkeit zu ihr ergebenden politischen Anschauungen nach außen zu betätigen, sofern er nicht durch die Art der Betätigung arbeitsvertragliche Pflichten ver-

legte (so das Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 14. März 1934, Arbeitsrechts-Sammlung Bd. 20 S. 196. Vgl. auch das Urteil vom 28. März 1934, aaD. S. 201).

4. Ebensovienig kann dem Kläger zum Vorwurf gemacht werden, daß er vor der Auflösung am 2. Mai 1933 den freien Gewerkschaften angehört hat, zumal die Arbeitnehmerschaft ihnen überwiegend angehört hat und der nationalsozialistische Staat in der bloßen Mitgliedschaft nach den wiederholten Erklärungen maßgebender Persönlichkeiten keinen Grund zur Ausstoßung eines Arbeitnehmers aus der Betriebsgemeinschaft herleiten kann und will. Daß gegen den Kläger nichts einzuwenden ist, ergibt auch die Tatsache, daß er Amtswalter in der Deutschen Arbeitsfront ist und von ihr vertreten wird. Wenn der Kläger schließlich weiterhin zur Betriebsvertretung kandidiert hat, der er jahrelang angehört hat, so kann ihm daraus kein Vorwurf gemacht werden, ebenso wenig wie die Beklagte deswegen alle anderen Arbeitnehmer fristlos entlassen könnte, die sich aktiv oder passiv an der gesetzlich zulässigen Wahl beteiligt haben. Die Aussetzung der Betriebsratswahlen ist erst durch das Gesetz vom 4. April 1933 erfolgt. Hinzu kommt noch, daß die über alle Umstände zweifellos genauestens unterrichtete Beklagte die fristlose Entlassung erst am 9. August 1933 ausgesprochen hat und die Annahme der Bewirkung des Rechtes dazu dem Grundsatz des § 242 BGB. entspricht.

IV. Ist sonach die fristlose Entlassung des Klägers zu Unrecht erfolgt, so ist sowohl die Feststellungs- als auch die Leistungsklage — in der nicht bestrittenen Höhe — (§ 256 ZPO., § 615 BGB.) gerechtfertigt. Denn der ordentliche Kündigungsstermin nach dem Kündigungsschutzgesetz ist der 31. März 1934. Gegenüber dem durch die fristlose Entlassung eindeutig bekundeten Annahmeverzuge der Beklagten wäre eine Zurverfügungstellung des Klägers eine an der starr ablehnenden Haltung der Beklagten sicherlich nichts ändernde leere Formalität gewesen. Ein Verzicht auf den Klageanspruch oder eine Verwirkung kann angesichts des Umstandes, daß der Kläger unverzüglich den Polizeipräsidenten angerufen und sich alsbald nach Erhalt des Bescheides des preußischen Ministerpräsidenten an das Gericht gewandt hat, nicht angenommen werden.

Anmerkung. Zu Punkt 1 der Ueberschrift ist hervorzuheben, daß nach der bisher überwiegend vertretenen Ansicht auch die außerordentliche

Kündigung unter Art. II des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 fiel (vgl. LUG. Dortmund ArbRSamml. Bd. 19 S. 214; Luz Richter ArbGer. 1933 S. 279; Schminde ebendort S. 230). Dementsprechend konnte auch der wegen des Verdachts staatsfeindlicher Einstellung fristlos entlassene Arbeitnehmer die Entscheidung der Verwaltungsbehörde anrufen und die zu seinen Gunsten ergehende Entscheidung bewirkte, daß die Kündigung als zurückgenommen galt. Es ist nicht klar ersichtlich, ob das vorstehende Urteil in diesem Punkt anderer Ansicht ist. Wichtig aber ist es, daß die Verwaltungsbehörde in solchem Fall nur über das Vorhandensein des Verdachts staatsfeindlicher Gesinnung entschied. Im Fall der Bejahung blieb deshalb noch die Frage offen, ob dieser Verdacht die fristlose Entlassung rechtfertige und über diese Frage haben die Gerichte zu entscheiden.

Im übrigen ist das Gesetz vom 4. April 1933 in den hier interessierenden Teilen durch § 65 Ziff. 4 ADG. aufgehoben worden, so daß hinfort die mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründete Kündigung wieder den gewöhnlichen Regeln untersteht (vgl. Hueck-Ripperhey-Dieß ADG. § 65 Anm. 4; Mansfeld-Pohl ADG. § 65 Anm. 4).

Zu Punkt 2 der Ueberschrift entspricht das Urteil der herrschenden Meinung in der Rechtsprechung (vgl. außer den im Urteil selbst zitierten Entscheidungen die Angaben in der Anm. zu LUG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 202). Hueck.

Nr. 32 (LUG)

Der Versuch eines Angestellten, sich wegen fälliger Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber zu sichern, bedeutet noch keine Verletzung der Treuepflicht und rechtfertigt deshalb nicht die fristlose Entlassung.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Urteil vom 21. August 1934. — 9. S. 54/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Gleiwitz.

Der Kläger war Buchhalter bei der Beklagten und erhielt 150 RM. monatlich, also weit weniger als das Tarifgehalt. Er fordert Rückstände für Oktober bis einschließlich Dezember 1933. Die Beklagte wendet ein, sie habe den Kläger mit Grund fristlos entlassen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Nachzahlung nur bis zum Tage der fristlosen Entlassung verurteilt, im übrigen aber die Klage abgewiesen, weil es annimmt, der Kläger sei mit gesetzlichem Grunde fristlos entlassen worden.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers. Den Grund

für die fristlose Entlassung erblickt die Beklagte und das Arbeitsgericht in der Tatsache, daß der Kläger auf dem Finanzamt versucht habe, die Aushändigung von Steuergutscheinen an den Inhaber der Beklagten im Werte von 250 RM. zu hintertreiben. Hierin liege ein Verstoß gegen die Treuepflicht als kaufmännischer Angestellter.

Der Kläger entschuldigt sich wie folgt: Er habe gewußt, daß er nicht mehr lange in der Stellung bleiben werde, denn ihm sei schon einmal zum 30. 9. 33 gekündigt worden; die Kündigung sei allerdings zurückgenommen worden. Deshalb habe er sich bei seiner Organisation Rat geholt, wie er zu seinem Gelde kommen könne, das er noch zu fordern habe, und dabei sei die Rede auch auf die Steuergutscheine gekommen, welche auf dem Finanzamt zur Abholung bereit lägen. Er habe nun lediglich versucht, die Steuergutscheine zwecks Befriedigung seiner Forderung zurückhalten zu lassen.

Das Berufungsgericht hat der Berufung stattgegeben.

Aus den Gründen:

Das Dienstverhältnis wird allerdings von den Grundsätzen der Treue beherrscht. Die Beklagte, welche dem Kläger Verletzung dieser Treuepflicht vorwirft, übersieht aber, daß sie zuerst ihre Vertragspflicht verletzt hat, indem sie keinen Tariflohn zahlte. Der Kläger konnte sich sagen, daß ihm wiederum gekündigt werden würde, weil ein Verwandter von ihm aus der Firma ausschied, diese Rücksicht also wegfiel. Daß er sich die Frage vorlegte, wie er wohl zu seinem Gelde kommen werde, ist verständlich. Auf dem Finanzamt hat er nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme versucht, die Steuergutscheine für seine Befriedigung zu sichern. Eine Schädigung der Beklagten war nicht der Zweck, welchen der Kläger verfolgte, vielmehr die Durchsetzung seiner mindestens teilweise schon bestehenden Gehaltsforderung. So wenig, wie der Kläger durch Vorpfändung oder Arrestantrag gegen die Treuepflicht verstoßen hätte, so wenig war sein Versuch, ohne gerichtliche Hilfe dasselbe zu erreichen, ein Verstoß gegen die Treuepflicht.

Dabei wird nicht verkannt, daß der Kläger nicht korrekt handelte, wenn er einer Behörde zumutete, ohne gerichtliche Anordnung fremde Werte zurückzuhalten, aber hierdurch ist kein Schaden entstanden; die Beklagte hat ihre Steuergutscheine er-

halten. Hätte der Kläger die Beklagte wirklich schädigen wollen, dann hätte er wahrscheinlich versucht, auf Grund einer Vollmacht die Steuergutscheine selbst in die Hand zu bekommen und dann einen Druck gegen die Beklagte auszuüben.

Wenn weiter unter Beweis gestellt wird, daß der Kläger Kenntnisse über den Kundenkreis usw. habe benutzen wollen, sich nach Ausschneiden aus der Stellung in einem Konkurrenzunternehmen zu betätigen, so ist dies eine Tatsache, mit der jeder Kaufmann rechnen muß, und die nichts Verbotenes darstellt, wenn kein Konkurrenzverbot besteht.

Nr. 33 (LAG)

1. Ein Tariflohnverzicht kommt nur in Betracht, wenn der Berechtigte die Geltung des Tarifvertrags gekannt oder wenigstens mit ihr gerechnet hat.
2. Zur Anwendung des Reichsangestellten-Tarifvertrags auf Landesangestellte und zur Tragweite von Regierungserlassen über die Bezüge von Staatsangestellten auf Privatdienstvertrag.

Landesarbeitsgericht Darmstadt.

Urteil vom 31. August 1934. — LAG. 41/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Friedberg.

Der Kl. war in der Zeit v. 1. 6. 28 bis 31. 3. 34 als Angestellter (Assistent) im Institut für Quellenforschung des hessischen Staatsbades Nauheim beschäftigt. Der zwischen dem Kl. und der Bad- und Kurverwaltung auf unbestimmte Dauer schriftlich geschlossene und vom hessischen Finanzminister genehmigte Privatdienstvertrag v. 1. 6. 28 läßt beiderseitige Kündigung mit einmonatlicher Frist zu und bestimmt in § 6:

„Während der Dauer dieses Vertrages erhält Herr Dr. K. für das erste Jahr eine monatliche Vergütung von 250 RM. und für das zweite Jahr 300 RM., die durch die Badekasse Bad Nauheim ausbezahlt werden wird.“

An dem Gehalt des Kl. wurden in der Folge die aus den Notverordnungen sich ergebenden Kürzungen vorgenommen. Mit Eingabe v. 24. 11. 32 wies der Kl. darauf hin, daß über die zwei ersten Dienstjahre hinaus eine weitere Vereinbarung nicht getroffen sei, und bat um Angleichung seines Dienststeinkommens an

die Bezüge von Staatsangestellten mit gleicher wissenschaftlicher Vorbildung und Dienstzeit, indem er auf das hessische Besoldungsgesetz v. 30. 3. 28 und die darin festgelegten Sätze für Assistenten an den Hochschulen Bezug nahm. Dem Gesuch wurde in diesem Umfange nicht entsprochen, die monatliche Vergütung jedoch vom März 33 an um 40 RM. erhöht.

Mit Klage v. 15. 6. 34 beantragte der Kl., den Befl. zur Nachzahlung von rückständigem Gehalt zu verurteilen. Anfangs vertrat er den Standpunkt, sein Dienstehlohn hätte nach der Assistentenordnung für die Universität Gießen und die Technische Hochschule Darmstadt bemessen werden müssen. Infolge der Einwendungen des Befl. ließ er diese Auffassung fallen und berief sich nunmehr auf die Erlasse des Hessischen Gesamtministeriums v. 16. 5. 28 und 2. 12. 31 betr. die Vergütungen der im hessischen Staatsdienst beschäftigten Angestellten. Aus ihrer angeblichen Bezugnahme auf den Reichsangestellten-Tarifvertrag (RAT.) folgerte er, daß seine Eingruppierung nach Gruppe X dieses Tarifs (wissenschaftliche und technische Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung) hätte erfolgen müssen. Dabei erklärte er, von dem Bestehen des TB. erst nach seiner Entlassung Kenntnis erhalten zu haben.

Der Befl. führte aus, die Bezüge des Kl. hätten sich lediglich nach dem Privatdienstvertrag gerichtet. Es widerspreche Treu und Glauben, wenn der Kl. jetzt mit Nachforderungen hervortrete, nachdem er bei Empfang des monatlichen Gehaltes, auch nach dessen Erhöhung, niemals Beanstandungen erhoben habe.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen. Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

I. Im Ergebnis — nicht in der Begründung — ist dem angefochtenen Urte. zuzustimmen. Wäre der RAT. in seiner am 1. 6. 28 geltenden Fassung und mit seinen späteren Änderungen für das Vertragsverhältnis der Streitteile maßgebend gewesen, so hätte die vom Kl. verneinte Frage nach seiner Kenntnis vom Bestehen des TB. zu einer eingehenden Erörterung Anlaß geben müssen. Denn für die Annahme eines stillschweigenden Verzichts auf Tariflohn ist in erster Linie die begründete Feststellung erforderlich, daß der Berechtigte die Geltung des in Betracht kommenden TB. gekannt oder mindestens mit ihr gerechnet hat. Es geht nicht an, dieses Wissen aus dem Bildungsgrad des Kl.

und aus seiner Pflicht zur Aufklärung seiner Einkommensverhältnisse ohne weiteres herzuleiten. Es hätte namentlich der Prüfung bedurft, ob der Kl. einem der tarifbeteiligten Verbände angehörte und durch ihn unterrichtet war oder auf welche sonstige Weise und wann er von der Tarifgeltung erfahren haben mußte. Die vorhandenen Schriftstücke sprechen eher gegen die Annahme des ArbGer. Denn die Eingabe des Kl. v. 24. 11. 32 enthält, obwohl eine solche Begründung nahegelegen hätte, keinerlei Hinweis auf einen TB. und auch die Klageschrift v. 15. 6. 34 stützt sich nicht auf die Normen des RAT., sondern auf die Erlasse des Finanzministers und auf die Vorschriften der Assistentenordnung. Erst im Schriftsatz v. 7. 7. 34 hat die den Kläger vertretende Rechtsberatungsstelle die angebliche Geltung des RAT. zur Klagebegründung herangezogen. Im zweiten Rechtszug erklärt der Kl., er habe von dem Bestehen des TB. erst nach seiner Entlassung und auch dann noch nicht in zuverlässiger Weise Kenntnis erhalten. Diese Angabe ist nicht widerlegt, sie hat nach den vorgebrachten Unterlagen den Anschein der Richtigkeit für sich.

II. Einer endgültigen Stellungnahme zur Frage des Tariflohnverzichts bedarf es indessen nicht, weil der RAT. für die Gehaltsansprüche des Kl. niemals maßgebend gewesen ist. Der hessische Staat ist nicht Vertragspartei, der Kl. hat während des Anstellungsverhältnisses keiner der vertragschließenden Vereinigungen als Mitglied angehört. Die Verbände, bei denen der Kl. nach seiner Angabe organisiert war, haben an dem Abschluß des RAT. nicht teilgenommen (Reichsbesoldungsblatt 1924 S. 121; 1931 S. 135). Der TB. ist auch nicht durch Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit auf Außenseiter erstreckt worden. Keiner der Streitteile wird daher vom persönlichen Geltungsbereich des RAT. ergriffen. Der Privatdienstvertrag v. 1. 6. 28, der die Bedingungen des Anstellungsverhältnisses eingehend festlegt, enthält keinen Hinweis auf tarifliche Normen. Von einer Berufung auf den RAT. ist also ebenfalls keine Rede.

III. Der Kl. glaubt jedoch, seine Ansprüche auf die Bestimmungen des hessischen Gesamtministeriums v. 16. 5. 28 und 2. 12. 31 stützen zu können, in denen die Geltung des RAT. festgelegt sein soll. Auch diese Begründung muß versagen. Beide Erlasse beziehen sich auf „die Vergütungen der im hessischen Staatsdienst beschäftigten Angestellten“. Der erste beginnt mit den Worten: Die Vergütungen . . . werden entsprechend der Re-

gelung des Reichs v. 1. 10. 27 ab neu festgesetzt, und zwar: . . .“ Die Verfügung von 31 enthält die Eingangsworte: „Nachdem für die auf Privatdienstvertrag beschäftigten Angestellten des Reichs eine Neu festsetzung der Grundvergütungen erfolgt ist, wird mit Wirkung v. 1. 12. 31 ab das nachstehende angeordnet: . . .“.

Die Anordnungen und Vereinbarungen, die das Reich für die privatdienstlich Beschäftigten jeweils getroffen hatte, bildeten demnach lediglich den Beweggrund für den Erlaß der hessischen Bestimmungen. Keineswegs sind sie als Ganzes übernommen, noch sind die Normen des RAA. allgemein für die Dienstverhältnisse der hessischen Staatsangestellten oder auch nur für die Höhe ihrer Bezüge als maßgebend bezeichnet worden. Lediglich für die Festsetzung des Beschäftigtendienstalters ist in beiden Ausschreibungen auf die Bestimmungen des RAA. v. 2. 5. 24 und seine späteren Änderungen ausdrücklich hingewiesen. Auch wenn man in dieser Bezugnahme eine Berufung der Einzelvertragsparteien auf den entsprechenden Teil des RAA. erblicken könnte, so wären damit noch nicht dessen Normen über die Höhe der Vergütung für die Streitteile verbbd. und unanwendbar geworden.

Jedoch ist nicht einmal dieser Hinweis als Berufung auf den RAA. i. S. des § 1 Abs. 2 TarifBD. zu bewerten. Denn dazu bedarf es einer Übereinkunft zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags. Bei den beiden Ministerialauschreiben handelt es sich aber keineswegs um vertragl. Vereinbarungen oder auch nur um Angebote zum Abschluß oder zur Änderung von Verträgen. Die Ausschreiben wenden sich vielmehr an „sämtliche hessische Behörden“, denen Anweisungen gegeben werden. Sie sind reine Verwaltungsanordnungen, aus denen Rechte und Pflichten privatrechtlicher Art nicht, jedenfalls nicht unmittelbar, hergeleitet werden können. Zutreffend legt der Befl. dar, daß es ihm völlig freistand, für den Abschluß und die Abänderung von Privatverträgen mit Staatsangestellten andere Bedingungen zu vereinbaren, als in den erwähnten Verfügungen vorgesehen war. Es besteht keine Rechtsnorm und keine Tarifnorm, die dem Kl. einen Anspruch auf eine von seinem Vertrag abweichende Vergütung gewähren würde.

Allerdings legt der Privatdienstvertrag v. 1. 6. 28 die Höhe des Monatsgehalts nur für die beiden ersten Beschäftigungsjahre fest. Aber das Dienstverhältnis wurde über diese Dauer hinaus fortgesetzt, ohne daß die Vertragsparteien andere Bedingungen

vereinbart oder — bis zur Eingabe des Kl. v. 24. 11. 32 — auch nur angeregt hätten. Diese Fortsetzung geschah im beiderseitigen Einverständnis. Eine Aufbesserung der Bezüge ist weder durch automatische Wirkung eines Tarifabkommens noch durch Gesetz herbeigeführt worden. Es blieb daher bei den vereinbarten Bedingungen, bis im Jahre 33 die Gehaltserhöhung durchgeführt wurde.

Ohne daß es auf weitere Beweiserhebungen ankäme, ist hier nach die Berufung als unbegründet abzuweisen.

Anmerkung: Zur Frage des Tariflohnverzichts vgl. die Anm. Bd. 21 LAG. S. 71 unter 2. Im übrigen betrifft die Entsch. eine nicht uninteressante Auslegung von Regierungserlassen. Soweit aber in dieser Hinsicht die Berufung auf den TB. geprüft ist, hat die Entsch. für das künftige Tarifrecht keine Bedeutung mehr.

Ripperhey.

Nr. 34 (LAG)

Der allg. verbbd. Banktarif ist auf eine Reichsbahn-Spar- und Darlehnskasse eGmbH. nicht anwendbar.

Landesarbeitsgericht Kassel.

Urteil vom 5. Juni 1934. — S. 27/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Kassel.

Der Kl. ist im Jahre 1933 bei der bekl. Reichsbahn-Spar- und Darlehnskasse eGmbH. als Aushilfskraft in zwei Zeiträumen insgesamt 78 Tage gegen eine vereinbarte Vergütung von 4 RM. pro Tag eingestellt gewesen und war vorzugsweise mit Ein- und Ausfortieren der Kontenkarten der Mitglieder der Befl. und Anlegung neuer Karten an Stelle der vollen beschäftigt. Er meint, daß kraft der Allgemeinverbindlichkeit der Reichsbanktarif auf ihn Anwendung zu finden habe, und fordert den Unterschiedsbetrag gegenüber der vereinbarten und gezahlten Vergütung. Der Vorderrichter hat die Klage abgewiesen. Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Berufung des Kl. ist nicht gerechtfertigt.

Sie richtet sich gegen die auf das Gutachten des Sachverständigen L. gegründete Ansicht des Vorderrichters, daß die Befl. kein Bankbetrieb i. S. des „Reichstarifvertrages für das deutsche Bankgewerbe“ sei. Der Angriff erscheint aber unbegründet. Zur

Beurteilung der Art des Betriebes der Bekl. muß man von der Verkehrsanschauung ausgehen. Nach ihr wird man aber den Betrieb der Bekl. nicht als Bank oder Bankgeschäft ansehen können. Der Hauptgrund dagegen bildet die Art der Geschäfte der Bekl., die zum größten Teil auf der Durchleitung der Gehaltszahlungen der Mitglieder und Aufbewahrung der Gehälter zu Sparzwecken bestehen. Wichtige Teile des allgemeinen Bankgeschäfts, das Wechsel-, Devisen- und Akkreditivgeschäft fehlen völlig, andere, wie die Darlehensgewährung — die an sich nach dem Statut der Bekl. einen wesentlichen Zweck darstellen soll — treten mengenmäßig derartig in den Hintergrund, daß sie der Bekl. nicht den Charakter einer Bank verleihen können, zumal auch sie nur an Mitglieder nach vorheriger Ueberweisung des Gehalts erfolgt. Die Haupttätigkeit der Bekl. liegt auf dem Gebiete der sog. „Sparkasseneigenen Geschäfte“. Auch nach der Entsch. des RMG. ArbRSamml. Bd. 7 S. 217 soll für die Anwendbarkeit des Reichstarifs ausschlaggebend sein, „ob der Betrieb der Sparkasse durch Ueberwiegen der bankmäßigen Geschäfte dem der Banken gleich zu erachten ist und ob auch die ArbR. der Sparkasse nach ihrer allgemeinen Dienstaufgabe überwiegend mit Bankgeschäften zu tun haben, die bloße Beimischung von Bankgeschäften soll dagegen nicht genügen“.

Nun ergibt sich aber sowohl aus dem Gutachten wie aus dem Vortrage der Parteien, daß von einem „Ueberwiegen von Bankgeschäften“ bei der Bekl. keinesfalls gesprochen werden kann und daß auch im besonderen der Kl. nicht mit Arbeiten beschäftigt wurde, die als spezifisch „bankmäßig“ zu betrachten sind. Demgegenüber spielt es keine Rolle, daß die übrigen Angestellten der Bekl. tatsächlich nach dem Reichstarif besoldet werden, insbesondere kann daraus eine Bankeigenschaft der Bekl. nicht hergeleitet werden. Das VAG. hat danach in Uebereinstimmung mit dem Vorderrichter eine solche verneint.

Jedoch würde auch eine gegenteilige Auffassung nicht geeignet sein, ein dem Kl. günstigeres Ergebnis herbeizuführen.

Der Reichstarif ist von dem RMG. für Bankbetriebe nicht schlechthin für allg. veröbl. erkl. worden, sondern die Erklärung enthält eine wesentliche Einschränkung.

Die BE. lautet:

„ArbR. i. S. der §§ 1/3 des EW. in Unternehmungen und Betrieben, die geschäftsmäßig Bank- oder Bankier-

geschäfte betreiben, ausgenommen sind die Reichsbank nebst der Golddiskontbank, die Hypothekenbanken (jedoch ohne ihre Kreditabteilungen), die Bankanstalten öffentlicher Körperschaften, auch soweit sie eigene Rechtspersönlichkeiten haben, die Girozentralen, sowie die öffentlichen und die sonst der Staatsaufsicht unterstehenden Sparkassen und Girokassen.“

Die Bekl. hat nun als Genossenschaft eigene Rechtspersönlichkeit und bildet, wie rechtlich gesehen, ein von der Deutschen Reichsbahn getrenntes Unternehmen. Wirtschaftlich dagegen ist die Bekl. — wie auch der Sachverständige ausführt — mehr oder weniger als Glied der Reichsbahn zu betrachten. Die Bekl. stellt nicht eine Einzelercheinung dar, sondern ähnliche Genossenschaften sind im gesamten Bereich der Deutschen Reichsbahn mit dem Sitz an jeder Reichsbahndirektion gegründet.

Im einzelnen geht die Abhängigkeit der Bekl. von der Reichsbahn insbesondere aus folgenden Punkten hervor:

1. Zwei von drei Vorstandsmitgliedern sind von der Reichsbahn besoldete Reichsbahnbeamte. Die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Willensbildung der Genossenschaft seitens der Reichsbahn ist damit zum mindesten rein tatsächlich gegeben.

2. Die beamteten Mitglieder der Genossenschaft müssen auch in ihrer Eigenschaft als Vorstandsmitglieder die offiziellen Dienststunden der Reichsbahn einhalten.

3. Die Mitgliedschaft bei der Bekl. steht keinem unbeschränkten Personenkreis, sondern nur die im § 2 der Satzung genannten in unmittelbaren Beziehungen zu der Reichsbahn stehenden Personen offen.

4. Die Deutsche Reichsbahn leistet Garantie für die Spareinlagen der Mitglieder der Bekl.

5. Ihre Kassen, insbesondere die Stationskassen, dienen dem Zahlungsverkehr mit den Mitgliedern.

Aus alledem folgt, daß die Bekl. nur ein Teilgebilde der Reichsbahn ist, mit dessen Gründung die letztere die wirtschaftliche Stellung ihrer Beamten, Angestellten und ständigen Arbeiter verbessern wollte.

Da nun die Deutsche Reichsbahn eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist, würde die Bekl., für den Fall, daß man ihre Bankeigenschaft bejahen würde, danach jedenfalls als eine Bank-

anstalt einer öffentlichen Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit anzusehen sein.

Damit würde sie unter die in der ABG. besonders hervorgehobenen Ausnahmen fallen, mit der Rechtsfolge, daß auf das Vertragsverhältnis nicht der Reichstarif, sondern die allgemeinen Grundsätze des BGB. Anwendung finden, demgemäß die vereinbarte Vergütung maßgebend sein.

Die Berufung des Kl. war nach alledem zurückzuweisen.

Die Revision ist zugelassen worden.

Anmerkung. Das Ur. ist für die tarifrechtliche Behandlung der vielerorts bestehenden Reichsbahn-Spar- und Darlehnskassen von Bedeutung. Es geht zwar auf das alte Tarifrecht zurück (vgl. dazu im einzelnen die Ausführungen und Hinweise in der Anm. Bd. 11 ABG. S. 442), kann aber insofern für das Recht der Tarifordnungen bedeutsam bleiben, als der Treuhänder der Arbeit bei Erlass von Tarifordnungen sich zur Bezeichnung des sachlichen Geltungsbereichs der in der Rechtspr. und Literatur geklärten Abgrenzung des jeweiligen Berufszweigs bedienen und die Geltung etwa einer Tarifordnung für das Bankgewerbe ähnlich umschreiben kann, wie das früher in der ABG. geschah.

Ripperden.

Nr. 35 (LAG)

1. Wird eine GmbH. satzungsgemäß beim Vorhandensein zweier Geschäftsführer entweder durch beide Geschäftsführer oder durch einen Geschäftsführer und einen Prokuristen vertreten, so ist eine von einem Geschäftsführer im Zusammenwirken mit dem Prokuristen vorgenommene Rechtshandlung auch dann wirksam, wenn ihr der zweite Geschäftsführer widerspricht. Dieser ist auch für sich allein zur Zurücknahme der Procura nicht berechtigt.
2. Ein Gesellschafterbeschuß, der einen Geschäftsführer abberuft, beseitigt dessen Vertretungsbefugnis, solange die Abberufung nicht im Handelsregister eingetragen ist, nur, wenn offensichtlich ist, daß der Gesellschafterbeschuß ordnungsmäßig zustande gekommen ist.
3. Eine von einem abberufenen Geschäftsführer erteilte Prozeßvollmacht kann nach § 87 ZPO. mit rechtlicher Wirksamkeit nur unter gleichzeitiger Bestellung eines anderen Anwalts rechtliche Wirksamkeit erlangen.

Landesarbeitsgericht Krefeld-Uerdingen.

Urteil vom 13. Juni 1934. — a. S. 39/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht München-Gladbach.

Die Beklagte, eine GmbH., betreibt in Elmpt/Rhld. eine Dachziegelfabrik. § 6 ihrer Satzung bestimmt, daß die Gesellschaft höchstens drei Geschäftsführer bestellt. Falls mehrere Geschäftsführer bestellt sind, so soll sie durch zwei Geschäftsführer oder einen Geschäftsführer mit einem Prokuristen vertreten werden. Ist nur ein Geschäftsführer bestellt, so wird die Gesellschaft durch diesen allein vertreten.

Zu Geschäftsführern sind der Kaufmann Sch. und der Kaufmann B., zum Prokuristen der H. K. bestellt worden. Am 21. 3. 1934 haben Sch. und K. als Vertreter der Beklagten den Kläger, der seit 1929 Betriebsführer der Beklagten war, fristlos entlassen. Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht Klage auf Wiedereinstellung erhoben, da ein Grund zur fristlosen Entlassung nicht vorgelegen habe.

Im Termin vom 20. 4. 1934 erschienen für die Beklagte der Geschäftsführer Sch. sowie der Prokurist K. und stellten den Antrag, die Klage abzuweisen. Es erschien weiterhin der Geschäftsführer B., widersprach der Procura des K. und beantragte für die Beklagte, der Klage stattzugeben. Das Arbeitsgericht erließ ein Versäumnisurteil gegen die Beklagte. In der Begründung ist ausgeführt, daß von Seiten der Beklagten keine Anträge gestellt worden seien. Nach der Satzung könnte zwar ein Geschäftsführer und ein Prokurist die Beklagte wirksam vertreten, jedoch — das sei der Sinn der Bestimmung — nur dann, wenn das Einverständnis des anderen Geschäftsführers mit der fraglichen Vertretungshandlung vorläge. Der Prokurist habe also dann zurückzutreten und keinen Willen zu äußern, wenn der andere Geschäftsführer zugegen sei und sogar einen anderen Willen zum Ausdruck bringe. In solchem Fall könne also von einer rechtswirksamen Willensabgabe des Geschäftsführers und des Prokuristen für die Beklagte keine Rede sein. Um so mehr müsse dies gelten, als auch der Geschäftsführer B. die Procura des K. wirksam widerrufen habe. Die Procura müsse von dem Kollektivwillen der Geschäftsführer getragen sein. Sie falle deswegen in dem Augenblick weg, wo dieser Kollektivwille — wie bei Widerruf durch einen Geschäftsführer — nicht mehr vorliege. Fehle es somit an einer kollektiv abgegebenen wirksamen Erklärung von Seiten der Beklagten, so habe gemäß § 333, 331 ZPO. Versäumnisurteil ergehen müssen.

Gegen das Versäumnisurteil haben Sch. und K. am 28. 4. 1934

für die Beklagte Einspruch eingelegt. Sie erschienen im Termin vom 11. 5. 1934 und beantragten, die Klage abzuweisen. Es erschien weiterhin der Geschäftsführer B., widersprach dem Antrag und widerrief nochmals die Procura des R. Das Arbeitsgericht hat den Einspruch der Beklagten durch zweites Verfallurteil verworfen.

Gegen dieses Verfallurteil haben die Rechtsanwälte B., D. und N., M.-Gladbach, auf Grund einer von Sch. und R. ausgestellten Vollmacht für die Beklagte Berufung eingelegt. Sie bringen vor, daß der Fall der Säumnis nicht vorgelegen habe und beantragen, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen. Das LAG hat nach diesem Antrage erkannt.

Aus den Gründen:

Der Berufung war stattzugeben.

Da gegen das zweite Verfallurteil des Arbeitsgerichts ein weiterer Einspruch nicht zulässig war (§ 345 ZPO.), unterlag es der Berufung insofern, als sie darauf gestützt wurde, daß der Fall Säumnis nicht vorgelegen habe (§ 513 Abs. II ZPO.). Letzteres hat das Gericht angenommen.

Für die Entscheidung der in Betracht kommenden Fragen waren folgende Punkte zu untersuchen:

1. ob ein Geschäftsführer und ein Prokurist gegen den Willen des zweiten Geschäftsführers rechtserhebliche Erklärungen für die Beklagte abgeben konnten,

2. ob ein Geschäftsführer allein rechtswirksam für die Beklagte handeln konnte.

Zu 1.: Nach § 6 der Satzung können ein Geschäftsführer und ein Prokurist die Beklagte rechtswirksam vertreten. Diese Bestimmung verbietet jede Auslegung, die die Ausübung dieser Vertretungsmacht an bestimmte Voraussetzungen knüpfen will. Insbesondere kann dem Arbeitsgericht nicht in der Auffassung gefolgt werden, daß der Prokurist nur hilfsweise bei der Vertretung mitwirken könne, wenn der andere Geschäftsführer nicht zur Stelle ist, und vor allem dann nicht, wenn dem Willen des anderen Geschäftsführers entgegen gehandelt werden soll. Es würde sich bei dieser Auffassung für den Rechts- und Geschäftsverkehr aus den Folgen einer Vertretung ohne Vertretungsmacht nicht tragbare Unklarheiten und Unsicherheiten ergeben, zu denen zu

gelangen auch, aus rechtlichen Erwägungen keine zwingende Veranlassung besteht. Mit keinem Wort ist dem Gesetz oder auch der Satzung der Beklagten zu entnehmen, daß die Vertretung durch einen Geschäftsführer und einen Prokuristen derjenigen durch zwei Geschäftsführer untergeordnet sein soll. Der Umfang dieser Vertretungsbefugnis richtet sich nicht nach der der Procura, sondern nach der des Geschäftsführers (Staub GmbH.-Gesetz 2. Aufl. Anm. 25 zu § 35). Deswegen ist die Vertretung durch einen Geschäftsführer und einen Prokuristen der durch zwei Geschäftsführer in jeder Hinsicht gleich zu setzen. Auch das Gesetz geht von dieser Annahme aus. Es kann darauf hingewiesen werden, daß in den Bestimmungen der §§ 125 Abs. III, 232 Abs. 2 HGB. der Umfang der Gesamtvertretung durch einen Gesellschafter bzw. ein Vorstandsmitglied und einen Prokuristen den von zwei Gesellschaftern oder zwei Vorstandsmitgliedern völlig gleich geordnet ist. Jede andere Auslegung würde sogar der zwingenden Vorschrift des GmbH.-Gesetzes widersprechen, wonach gemäß § 37 eine Beschränkung der Vertretungsmacht der Geschäftsführer (das gleiche muß auch für einen Geschäftsführer und einen Prokuristen gelten) ohne rechtliche Wirkung ist. Die Annahme, die Vertretungsmacht eines Geschäftsführers und eines Prokuristen erstreckt sich nur auf solche Geschäfte, denen nicht der Wille des zweiten Geschäftsführers entgegenstehe, ist danach als rechtlich nicht haltbar abzulehnen (vgl. auch RG. 134, 306).

Zu 2.: Es steht somit fest, daß die Beklagte in den Terminen vor dem Arbeitsgericht ordnungsgemäß vertreten gewesen ist, wenn damals noch Sch. Geschäftsführer und R. Prokurist der Beklagten waren. Auf die einstweilige Verfügung des Landgerichts M.-Gladbach vom 29. Mai 1934, die dem Kaufmann Sch. die weitere Ausübung seiner Tätigkeit als Geschäftsführer untersagt, braucht hier einstweilen nicht eingegangen zu werden, da sie den fraglichen Terminen zeitlich nachfolgt, also die vorher getroffenen Handlungen des Sch. nicht berührt. Es fragt sich aber, ob der Gesellschaftsbeschluß vom 28. 4. 1934, der zeitlich vor dem zweiten Termin des Arbeitsgerichts liegt, die Vertretungsmacht des Sch. berührt hat. Unstreitig ist jedoch zunächst, daß bis heute noch Sch. als Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen ist. An sich konnte eine rechtswirksame Abberufung freilich rechtswirksam sein, auch bevor die Eintragung im Handelsregister erfolgt war. Da indessen im vorliegenden Fall zwischen den Parteien heftiger

Streit darüber besteht, ob der Beschluß vom 28. April 1934 rechts- wirksam zustande gekommen ist, insbesondere ob die für die Einberufung der Versammlung bestehenden Formvorschriften beobachtet worden sind, könnte der Kläger gegenüber der noch bestehenden Eintragung im Handelsregister Folgerungen aus dem Beschluß vom 28. 4. 1934 nur dann ziehen, wenn die Rechtswirksamkeit des Beschlusses offensichtlich wäre. Somit steht nur noch zur Untersuchung, ob die Prokura des R. durch den Ausspruch des Geschäftsführers B. im ersten und zweiten Termin wirksam widerrufen wurde.

Gemäß § 46 Ziff. 7 GmbH.-Gesetz unterliegt die Bestellung von Prokuristen der Bestimmung der Gesellschafter — auch § 6 der Satzung sagt nichts Gegenteiliges. Trotzdem also die Bestellung der Prokuristen nicht in den Geschäftsbereich der Geschäftsführer fällt, wird man doch zunächst mit der allgemeinen Meinung (vgl. Brodmann GmbH.-Ges. 1930 Anm. 8 e zu § 46) annehmen, daß zum Widerruf der Prokura auch die Geschäftsführer berechtigt sind, da der Inbegriff der Geschäftsleitung dies erfordert. Bei der Annahme, dieser Widerruf könne bei Kollektivvertretung auch durch den Ausspruch nur eines Geschäftsführers erfolgen, kann allerdings dem Arbeitsgericht nicht gefolgt werden. Wenn bestimmt ist, daß ein rechtlich erheblicher Wille der Gesellschaft nur durch zwei Geschäftsführer geäußert werden kann (§ 35 Abs. II Satz 2, § 36 GmbH.-Ges.), so ist eine Ansicht, die für einen Fall auch nur einem Geschäftsführer Vertretungsbefugnis zusprechen will, mit dem Gesetz nicht vereinbar. Denn es ist nicht so, wie das Arbeitsgericht im Anschluß an die alleinstehende Meinung von Brodmann (Anm. 4 des § 36) ausführt, daß die Prokura fortwährend von dem Gesamtwillen der Geschäftsführer getragen sein muß und somit erlischt, wenn dieser nicht mehr vorhanden ist. Der Gesamtwille braucht nur in dem Augenblick der Prokuraerteilung vorzuliegen, ebenso wie z. B. der Wille, Eigentum zu übertragen, nicht über das eigentliche Übertragungsge- schäft hinauszureichen braucht, jede andere Ansicht wäre nur über die Konstruktion einer auflösenden Bedingung haltbar — zu dieser aber besteht durch die Möglichkeit des Widerrufs kein Bedürfnis. Die Ansicht des Arbeitsgerichts kann auch nicht mit dem Hinweis auf § 116 Abs. III HGB. gestützt werden, wo der Widerruf der Prokura allerdings ausdrücklich jedem der Gesellschafter einer OHG. zugesprochen ist. Die Stellung der Gesellschafter einer OHG.

ist nicht mit der der Geschäftsführer einer GmbH. zu vergleichen, da sich die beiden Gesellschaften in ihrem Aufbau grundlegend unterscheiden. Die Gesellschafter der OHG. haften für die Verbindlichkeit der Gesellschaft den Gläubigern persönlich — es kann ihnen deswegen auch in der Geschäftsführung ein größerer Spielraum überlassen bleiben. Das Gesetz geht daher auch in § 115 HGB. von ihrer grundsätzlichen Einzelvertretungsmacht aus, wenn daher die Widerrufsberechtigung einer Prokura auch noch ausdrücklich erwähnt ist, so kann dies deshalb nur als Ausnahmevorschrift angesehen werden, aus deren Fehlen im GmbH.-Gesetz nur gefolgert werden kann, daß ein gleiches Recht den einzelnen Geschäftsführern nicht zusteht. Der Erklärung des Geschäftsführers B. kann daher nach allem eine rechtserhebliche Wirkung nicht zugeschrieben werden — sie war gemäß § 180 BGB. nicht einmal genehmigungsfähig. Auch der Entlastungsbeschluß der Gesellschaft vom 28. April 1934 kann nach den oben für die Abberufung des Geschäftsführers Sch. ausgesprochenen Grundsätzen hieran nichts ändern. Außerdem bezieht er sich nach Ansicht des Gerichts lediglich auf die innere Verantwortlichkeit des Geschäftsführers B. der Gesellschaft gegenüber.

Somit steht fest, daß Sch. und R. die Beklagte vertreten konnten, demgemäß auch die Beklagte in den beiden Terminen vor dem Arbeitsgericht wirksame Anträge gestellt hat, und der Fall der Säumnis nicht vorlag.

Auch vor dem Landesarbeitsgericht ist die Beklagte ordnungsgemäß vertreten gewesen. Vor allem ist die Berufung ordnungsgemäß eingelegt. Zunächst ist die den Prozeßvertretern von Sch. und R. erteilte Vollmacht als gültig anzusehen. Auch die vom Landgericht M.-Gladbach erlassene einstweilige Verfügung ändert hieran deswegen nichts, weil sie dem Kaufmann Sch. die Ausübung der Geschäftsführertätigkeit nur verbietet, die Möglichkeit rechtsgeschäftlicher Vertretung jedoch unberührt läßt, die sich bereits aus der Androhung der gesetzlich zulässigen Strafen ergibt. Außerdem ist die einstweilige Verfügung erst später ergangen, so daß sie bereits gemäß § 86 ZPO. auf die erteilte Prozeßvollmacht ohne Einfluß wäre.

Die Prozeßvollmacht ist aber auch nicht durch die Erklärung des Geschäftsführers B. im Termin vom 13. Juni wirksam widerrufen worden. Einmal ist der Widerruf erfolgt, nachdem vom Anwalt der Beklagten bereits die notwendigen Anträge gestellt

waren. Sodann kann aber auch dahingestellt bleiben, ob überhaupt B. nach der Abberufung des Geschäftsführers Sch. zur alleinigen Vertretung der Beklagten befugt war, denn nach § 87 ZPO. erlangt die Kündigung des Vollmachtvertrages in Anwaltsprozessen erst durch die Bestellung eines anderen Anwalts rechtliche Wirksamkeit. Ein anderer Anwalt ist für die Beklagte nicht bestellt worden, so daß auf jeden Fall die Erklärung des B. ohne Erheblichkeit ist.

Es war also die Beklagte in allen Terminen als ordnungsgemäß vertreten anzusehen, so daß gemäß § 538 Nr. 5 ZPO. Zurückweisung erfolgen mußte.

Anmerkung. Den handelsrechtlichen Ausführungen des Urteils ist unbedenklich zuzustimmen. Wird beim Vorhandensein von zwei Gesellschaftern einer GmbH. nach der Satzung die Gesellschaft entweder von beiden Gesellschaftern oder von einem Geschäftsführer und einem Prokuristen vertreten, so ist klar, daß, wenn der eine Geschäftsführer mit dem Prokuristen eine bestimmte Erklärung für die Gesellschaft abgibt, diese durch den Widerspruch des anderen Geschäftsführers nicht unwirksam gemacht werden kann, da ja dieser Geschäftsführer für sich allein keine für die Gesellschaft verbindliche Erklärung abgeben kann. Aus der gleichen Erwägung ergibt sich die Unwirksamkeit der von diesem Geschäftsführer allein ausgesprochenen Abberufung des Prokuristen. Zweifelhafter kann sein, ob das Prozeßgericht einen Beschluß der Gesellschafter, der einen der Geschäftsführer abberuft, solange er nicht im Handelsregister eingetragen ist, unberücksichtigt lassen kann, ohne selbst zu den gegen die Wirksamkeit des Beschlusses vorgebrachten Bedenken Stellung zu nehmen. Man wird aber auch hier der zweifellos praktischen Lösung, zu der das LAG. gelangt ist, beitreten und sie durch eine entsprechende Anwendung des § 15 HGB. rechtfertigen können. Aus der gleichen Erwägung ergibt sich dann, daß das LAG. die von dem einen Geschäftsführer allein ausgesprochene Kündigung der Prozeßvollmacht der die Gesellschaft vertretenden Rechtsanwälte unbeachtet lassen konnte. Richtig ist ferner die Erwägung, daß die Kündigung erst ausgesprochen wurde, nachdem die Berufung eingelegt war und die notwendigen Anträge gestellt waren und daß sie deshalb, da sie keine rückwirkende Kraft hat, die Wirksamkeit dieser Vertretungshandlungen der Prozeßbevollmächtigten nicht mehr beeinträchtigen konnte. Aber auch der Hinweis des LAG. auf § 87 ZPO. ist nicht zu beanstanden. Zwar macht § 87 ZPO. seinem Wortlaut nach nur die Wirksamkeit der Kündigung der Prozeßvollmacht gegenüber dem Prozeßgegner von der gleichzeitigen Bestellung eines anderen Anwalts abhängig, diese Vorschrift ist aber entsprechend auch auf das Verhältnis der betreffenden Partei zum Gericht anzuwenden und zwar nicht nur hinsichtlich der Frage, wem Entscheidungen des Gerichts zuzustellen sind, sondern auch für die Frage, ob eine Partei ordnungsmäßig vertreten ist (vgl. Stein-Zonas Anm. II zu § 87 ZPO.).

Volkmar.

Nr. 36 (LAG)

Die bloße Tätigkeit eines Prozeßbevollmächtigten als Steuer- oder Wirtschaftsberater schließt ihn von der Vertretung vor den Arbeitsgerichten nicht aus, wohl aber genügt nach der neuen Fassung des § 11 ArbGG. dazu jede vor Gerichten vorgenommene geschäftsmäßige Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten, auch wenn sie sich auf schriftliche Eingaben beschränkt.

Landesarbeitsgericht Wuppertal.

Beschluß vom 29. August 1934. — 7 L 2 5/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Wuppertal-Barmen.

Aus den Gründen:

Im Verhandlungstermin vor dem Arbeitsgericht am 24. 7. 34 erschien für die Beschwerdeführerin als Prozeßbevollmächtigter der H. Sch. Die Klägerin beantragte, diesen als Vertreter zurückzuweisen. Der angefochtene Beschluß hat dem stattgegeben mit der Begründung, daß Sch. Bücherrevisor sei und daher die Vertretung vor Gericht geschäftsmäßig betreibe.

Hiergegen hat die Beklagte, Frau J., ordnungsmäßig Beschwerde eingelegt mit dem Antrag, H. Sch. im vorliegenden Falle als Prozeßbevollmächtigten zuzulassen. Sie begründet die Beschwerde damit, daß Sch. Rechtsgeschäfte berufsmäßig nicht betreibe. Berufsmäßig betreibe er Steuer- und Wirtschaftsberatung sowie die Führung von Büchern usw. Er habe bisher noch keine Vertretung vor dem Arbeitsgericht übernommen. Vorliegend sei Sch. nur tätig geworden, weil die Klage zu den von Sch. bearbeiteten Abwicklungsgeschäften der Firma B. & Co. gehöre und die Beschwerdeführerin selbst krank gewesen sei. Im übrigen wird auf den Schriftsatz vom 25. 7. 1934 verwiesen.

Die Beschwerde ist nicht begründet. Nach § 11 ArbGG. in der neuen Fassung sind Personen, die die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände vor den Arbeitsgerichten ausgeschlossen. Es kommt also nicht mehr wie bisher darauf an, daß die betreffende Person das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreibt, sondern darauf, daß sie die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreibt. Danach sind jetzt auch solche Personen ausgeschlossen, die zwar bei den Gerichten nicht geschäftsmäßig in der mündlichen Verhandlung auftreten und für fremde Personen verhandeln, sondern schon

solche, die nur außerhalb der mündlichen Verhandlung fremde Rechtsangelegenheiten in gerichtlichen Verfahren geschäftsmäßig betreiben. Das trifft auf Steuer- und Wirtschaftsberater nicht zu, wenn sie sich darauf beschränken, Eingaben nur bei den Steuerbehörden und anderen nichtgerichtlichen Behörden für ihre Auftraggeber einzureichen und nicht zugleich damit einbezogene Eingaben bei den Gerichten, soweit solche mit ihrem Auftrag zusammenhängen und notwendig sind. Das gleiche gilt für Bücherrevisoren, wenn sie sich auf das Nachprüfen der Bücher und damit zusammenhängende Bucharbeiten beschränken und sich nicht mit dabei notwendigen Eingaben an die Gerichte abgeben. Soweit Steuer- und Wirtschaftsberater sowie Bücherrevisoren aber ihre berufliche Tätigkeit auf solche gelegentlich notwendig werdenden Eingaben bei den Gerichten und sogar Vertretungen bei den Gerichten in den mündlichen Verhandlungen erstrecken, ist der Begriff der Geschäftsmäßigkeit für solche Eingaben und für solches Auftreten bei den Gerichten erfüllt. Denn geschäftsmäßig handelt der, der eine bestimmte Tätigkeit in der Absicht ausübt, sie in gleicher Art für die Dauer auszuüben und sie zu einem dauernden, regelmäßigen Bestandteil der Beschäftigung zu machen (Urteil des RMG. vom 5. 2. 30 in RMG. Bd. 5 S. 107). Die tägliche Erfahrung der Gerichte lehrt nun aber, daß Steuer- und Wirtschaftsberater sowie Bücherrevisoren in der Regel die sich bei Ausübung ihrer Aufträge ergebenden gerichtlichen Eingaben mit erlebigen. Ihr Auftreten bei den Arbeitsgerichten wird deshalb abzulehnen sein, soweit sie nicht im einzelnen Falle den Nachweis erbringen, daß sie sich mit der Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht nicht abgeben. Im vorliegenden Falle trägt die Beschwerdeführerin aber selbst vor, daß die Klage mit zu den Abwicklungsgeschäften der Firma B. & Co. gehört habe, mit denen H. Sch. beauftragt gewesen sei, indem er für die in Zahlungsschwierigkeiten geratene Firma den Status aufgestellt und die Verhandlungen mit den Gläubigern eingeleitet habe. Daraus ergibt sich, daß Sch. in Ausübung seines Berufs als Steuer- und Wirtschaftsberater sowie Bücherrevisor gelegentlich fremde Rechtsangelegenheiten vor Gericht mit besorgt. Seine Ablehnung durch das Arbeitsgericht entspricht deshalb dem Gesetz, so daß die Beschwerde Erfolg nicht haben kann.

Anmerkung. Der Entscheidung ist im wesentlichen beizutreten. Vor allem ist mit Recht darauf hingewiesen, daß die Neufassung des § 11

ArbGG. nicht mehr von Personen spricht, die „das Verhandeln“ vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, sondern von Personen, die die „Besorgung“ fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, wobei es natürlich keinen Unterschied macht, ob sich die Besorgung in schriftlichen Eingaben erschöpft oder zu einem Verhandeln vor Gericht geführt hat. Mit Recht ist ferner darauf hingewiesen, daß eine geschäftsmäßige Besorgung von Rechtsangelegenheiten vor anderen als gerichtlichen Stellen, z. B. vor Steuerbehörden, die Vertretungsbefugnis vor den Arbeitsgerichten nicht beeinträchtigt. Wenn nun auch im vorliegenden Falle das LAG. nicht festgestellt hat, daß der Bevollmächtigte, um den es sich hier handelt, bisher schon vor Gerichten für andere tätig geworden ist, so rechtfertigt sich doch nach der Gesamtheit der Umstände, daß seine Vertreterstätigkeit als geschäftsmäßige betrachtet worden ist. Denn sie ist der Ausfluß seiner Arbeit als Bücherrevisor, nicht etwa auf davon unabhängige Umstände (wie z. B. verwandtschaftliches Verhältnis zu der vertretenen Partei) zurückzuführen, es läßt sich daher annehmen, daß der Bevollmächtigte die Vertretung in der Absicht, solches bei entsprechenden Umständen zu wiederholen, übernommen hat und das genügt, um seiner Vertretung den Charakter der Geschäftsmäßigkeit zu verleihen.

Volkmar.

Nr. 21 (ArbG)

Auflösung eines Lehrvertrages, weil der nichtarische Lehrherr sein Geschäft infolge Boykotts verkaufen muß.

Arbeitsgericht Würzburg

Urteil vom 14. Juni 1934 — Proz. Reg. Nr. 105/34 —

Zwischen dem Mitbeklagten Sch. und dem Vater der Klägerin wurde am 1. 8. 32 ein Lehrvertrag abgeschlossen, der am 1. 8. 32 begann und am 1. 8. 35 enden sollte. Für Verpflegung und Wohnung sollte vom Vater der Klägerin im ersten Lehrjahr ein Betrag von monatlich 20 RM., im zweiten Lehrjahr ein Betrag von monatlich 10 RM. zu zahlen sein, dagegen sollte die Klägerin im dritten Lehrjahr vollständig freie Verköstigung und Wohnung erhalten; nach Ziffer 6 des Vertrages sollte sowohl der Lehrherr wie das Lehrlingmädchen berechtigt sein, das Lehrverhältnis sofort zu lösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Da das Geschäft im letzten Jahr (1933/34) nicht mehr ging, hat es der Lehrherr kürzlich an seinen Nachbarn verkauft und beabsichtigt, demnächst nach Palästina auszuwandern, sobald er das erforderliche Geld hierfür aufgebracht hat.

Mit der Klage verlangt die Klägerin von den Eheleuten Sch. 600 RM. Schadenersatz als Gegenwert für den Anspruch auf vollständig freie Verköstigung und Wohnung im dritten Lehrjahr. Die Beklagten halten sich wegen der durch den am 1. 4. 33 durch die NSDAP. durchgeführten Boykott veränderten Umstände für berechtigt, den Lehrvertrag aufzulösen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Aus den Gründen:

Beide Parteien sind Nichtarier, und zwar gläubige Juden, die streng an den rituellen Gebräuchen festhalten. Dies war auch der Grund, daß die Klägerin in das Geschäft und die Familie der Beklagten als Lehrlingmädchen gegeben wurde. Dies ist unbestritten. Die Beklagten sind Kaufleute und betreiben ein Fuß- und Modewarengeschäft in Gerolzhofen. Auf das Lehrlingsverhältnis der Klägerin finden die Vorschriften der §§ 76 ff. HGB. über Handlungslehrlinge Anwendung.

Geklagt ist auf Schadenersatz wegen vorzeitiger Beendigung des Lehrvertrags. Nach Ziffer 6 des Lehrvertrags vom 1. 8. 32 kann das Lehrverhältnis von beiden Teilen mit sofortiger Wirkung

gelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Auch wenn dies nicht ausdrücklich vereinbart wäre, könnte das Lehrverhältnis nach §§ 77 in Verbindung mit 70—72 HGB. aus jedem wichtigen Grund sofort gelöst werden. Einen Grund nach § 72 HGB. hat die Klägerin den Beklagten nicht gegeben, diese sind vielmehr mit ihr stets zufrieden gewesen. Die Entlassungsgründe des § 72 HGB. sind aber nicht erschöpfend aufgeführt, denn es heißt im Eingang des § 72, daß als wichtiger Grund namentlich anzusehen ist, wenn usw. Als wichtiger Grund ist vielmehr lediglich der wirtschaftliche Zusammenbruch des Lehrherrn angegeben. Die Entscheidung der Frage, ob bei einem solchen Zusammenbruch die Fortsetzung der Lehre oder eine Entschädigung verlangt werden kann, hängt jeweils von den besonderen Umständen ab. Die Beklagten haben ihr Geschäft nicht wegen der allgemeinen Wirtschaftskrise aufgegeben und verkauft, vielmehr hat der Beklagte Chemann Sch. in glaubhafter Weise, und ohne Widerspruch zu finden, angegeben, es sei in Putz- und Modewarengeschäften üblich, sich am Anfang des Jahres mit größeren Posten einzudecken; das habe er für 1933 auch getan und habe für mehrere tausend Mark Putz- und Modewaren bestellt, dann sei am 1. 4. 33 der Boykott gekommen, die Beamten vor Gerolzhofen und Umgebung, die sonst bei ihm gekauft hätten, seien weggeblieben, die Lieferanten hätten die Waren nicht zurückgenommen und auf Zahlung bestanden, das Geschäft hätte nichts mehr abgeworfen, es hätte Geld aufgenommen werden müssen, um die Waren zu bezahlen, die Banken hätten immer mehr gedrängt, so daß die Beklagten hätten in Konkurs gehen müssen, wenn es ihnen nicht zuletzt noch gelungen wäre, das Geschäft zu verkaufen; wenn der Chemann Sch. das nötige Geld beisammen habe, wolle er nach Palästina auswandern und später seine Frau nachkommen lassen.

Welchen Einfluß haben diese besonderen Umstände auf den Lehrvertrag mit der Klägerin? Der Lehrvertrag ist auf bestimmte Zeit, nämlich vom 1. 8. 32 bis 1. 8. 35 abgeschlossen und kann durch ordentliche Kündigung nicht aufgelöst werden, um dem Lehrling eine ununterbrochene Ausbildung zu sichern. Der Vertrag soll nur aus einem wichtigen Grund mit sofortiger Wirkung gelöst werden können. Bleibt also zu prüfen, ob hier ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben ist oder nicht. Durch den Verkauf des Geschäftes ist den Beklagten die vollständige Erfüllung des Lehrvertrags bis 1. 8. 35 unmöglich geworden, und zwar in-

folge von Umständen, die weder die Beklagten noch die Klägerin zu vertreten haben. Daß die Klägerin diese Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat, ist ohne weiteres klar und bedarf keiner weiteren Ausführung. Aber auch die Beklagten trifft direkt keine Schuld an dem wirtschaftlichen Zusammenbruch des Geschäfts, der nicht etwa durch die allgemeine Wirtschaftskrise, sondern durch den Boykott und durch die Wandlung der Anschauungen der bisherigen Kundschaft herbeigeführt worden ist. Es kann natürlich dem Lehrherrn nicht zugemutet werden, seinen nicht mehr rentierenden Betrieb nur um des Lehrlings willen fortlaufen zu lassen, es liegt also insofern eine der Unmöglichkeit gleichzustellende Erschwerung der Leistung vor. An sich hätte es nahegelegen, daß die Klägerin ihre Lehrzeit bei dem Käufer des Geschäfts beendet. Allein der Käufer ist kein Jude und die Klägerin sowie ihr Vater würden eine Fortsetzung der Lehre bei einem Christen ablehnen, zumal ja auf das Nichtarbeitenmüssen am Sabbat und auf rituelle Kost besonderer Wert gelegt wird; übrigens würde auch der Käufer sich weigern, das jüdische Mädchen zu übernehmen, weil das Publikum sich wohl nur ungern von einer jüdischen Verkäuferin bedienen lassen würde und das wohl von vornherein eine schwere Geschäftsschädigung bedeuten würde. Aber die Beklagten haben der Klägerin und ihrem Vater angeboten, bei der Eltern Sch., die ein ähnliches Geschäft und daneben einen Schuhhandel betreiben und gleichfalls streng rituell leben, die Lehrzeit vollenden zu lassen. Dies Geschäft der Eltern Sch. ist lebensfähig geblieben, weil die Juden von Gerolzhofen und Umgebung dort kaufen. Der Vater der Klägerin hat diesen Vorschlag abgelehnt und besteht auf der Bezahlung der Entschädigung von 600 RM. Würde schon nach § 323 BGB. der Anspruch auf die Gegenleistung, nämlich auf freie Verköstigung und Wohnung entfallen, so kann sich die Klägerin nach Treu und Glauben unter den hier gegebenen Umständen nicht auf die Unkündbarkeit des Lehrvertrags berufen, denn sie tut es hier nicht im Interesse ihrer Ausbildung, sondern nur um einen Entschädigungsanspruch für nicht gehabte freie Kost und Wohnung für ein ganzes Jahr geltend zu machen. Auf § 280 BGB. kann sich die Klägerin nicht berufen. An und für sich wäre die freie Verköstigung bei den Beklagten wenigstens so lange möglich, als die Beklagte Ehefrau noch in Gerolzhofen bleibt, allein diese Leistungen wären doch nur in Verbindung mit der Erfüllung der Ausbildungspflicht geschuldet, und diese Ausbildungspflicht der Beklag-

ten sowie die Arbeitspflicht der Klägerin in dem Betrieb der Beklagten ist unmöglich geworden. Die Arbeitsleistung und Ausbildung der Klägerin und die Leistung von freier Beköstigung und Wohnung stehen in so enger Wechselbeziehung, daß der gesamte Inhalt des Vertrages in unbilliger Weise verändert würde, wenn die Beklagten die freie Beköstigung und Wohnung weiter leisten müßten, obwohl die Arbeitsleistung und Ausbildung der Klägerin nicht mehr möglich ist. Den Beklagten kann daher nicht mehr zugemutet werden, an dem Lehrvertrag festzuhalten. Entfällt aber diese Zumutbarkeit, so liegt darin ein wichtiger Grund zur sofortigen Auflösung des Lehrvertrags. Da die Verpflichtung zur Gewährung freier Wohnung und Beköstigung nach dem Vertrag erst am 1. 8. 34 beginnen würde, so war die Klage als unbegründet abzuweisen.

Nr. 22 (ArbG)

1. Zur Frage des Betriebsrisikos im neuen Arbeitsrecht.
2. Die durch Unterbietung seitens eines Konkurrenzbetriebes eingetretene Unrentabilität eines Betriebes gehört zu dem vom Unternehmer zu tragenden Betriebsrisiko und rechtfertigt nicht die fristlose Kündigung.

Arbeitsgericht Gelsenkirchen.

Urteil vom 22. August 1934. — AC. 1409/34. —

Am 1. Juni 1934 übernahm der Kläger als Provisionsvertreter für die Beklagte den Vertrieb von eisernen Grubenausbauten und eisernen Stempeln im Bereich des Deutschen Reiches. Die Beklagte versprach ihm eine Provision von 6% des Nettorechnungsbetrages der Monatsrechnungen und garantierte ihm für das erste Jahr eine monatliche Provision von 1250 RM. Mit Schreiben vom 13. August 1934 kündigte sie den Vertrag fristlos mit der Begründung, daß die Voraussetzungen, die diesem Abkommen zugrunde lagen, nicht mehr beständen. Sie behauptet: Im Mai 1934 habe sie in ihrem Betriebe die zusätzliche Fabrikation von Grubenausbauten eingerichtet, für deren Vertrieb sie

den Kläger als bekannte Werbekraft verpflichtet habe. Zur Zeit des Vertragsabschlusses sei das Grubenausbaugeschäft so gehandhabt worden, daß sie als Herstellerfirma das zur Anfertigung der Streckenbögen benötigte Profileisen von den Walzwerken kaufte, alsdann dieses Eisen zu Bögen oder Ringen verformte und die erforderlichen elastischen Verbindungsteile herstellte. Der errechnete Hauptgewinn, der auch den Abschluß des hohen Provisionsvertrages mit dem Kläger gerechtfertigt habe, habe in der Lieferung der gebogenen Segmente bzw. der kompletten Bögen und Ringe bestanden. Während sie von den Walzwerken die Profile zu einem Durchschnittspreis von 115 RM. je To. bezogen und die fertigen Segmente und Ringe zum Preise von 220 RM. habe liefern können, seien plötzlich die Vereinigten Stahlwerke auf dem Plan erschienen und hätten den Bechen direkt die Segmente und Ringe zu ca. 150 RM. angeboten, ein Preis, zu dem es ihr als verarbeitendem Betrieb geradezu unmöglich sei, zu liefern. Infolgedessen verbliebe nur noch die Lieferung der Verbindungsstücke, die aber gewicht- und preismäßig nur ein Viertel des Gesamtpreises betrügen, so daß sich ein Umsatz, wie er bei dem Vertragsabschluß vom 23. 5. 1934 vorgesehen gewesen sei, nicht mehr erzielen lasse. Da der Vertrag den Vertrieb des Grubenausbaues zum Gegenstand gehabt habe, nunmehr aber durch die Unterbietung seitens der „Vereinigten Stahlwerke“, was in gewissem Grade „höhere Gewalt“ darstelle, aus Gründen der Rentabilität nur noch der Vertrieb der Verbindungsstücke übrigbleibe, so sei der Vertrag hinfällig geworden.

Die auf Zahlung der garantierten Provision gerichtete Klage hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Wenn die Beklagte dem vertraglichen Anspruch gegenüber behauptet, durch das Auftreten der „Vereinigten Stahlwerke“ als Konkurrenzfirma sei ihr die Erfüllung des Vertrages geradezu unmöglich geworden, so kann diese Einwendung

den Anspruch des Klägers nicht zunichte machen. Die Beklagte hat die behauptete Unmöglichkeit weder schlüssig dargetan noch genügend unter Beweis gestellt. Sie hat lediglich behauptet, die Vereinigten Stahlwerke hätten die gleichen Fabrikate zum Durchschnittspreis von 150 RM. angeboten, während sie einen Verkaufspreis von 220 RM. errechnet habe. Zum Beweise, daß sie zu dem Preise der Konkurrenzfirma nicht liefern könne, hat sie ein Angebot in Eisen von der Firma Sch. beigelegt.

Aus diesem Vorbringen der Beklagten geht lediglich hervor, daß sie mit dem von ihr herausgebrachten Grubenausbaufabrikat nicht konkurrenzfähig geblieben ist. Das kann aber nicht ohne weiteres dazu führen, im Hinblick auf diese Tatsache die Voraussetzungen für vertraglich eingegangene Bindungen als nicht mehr gegeben anzusehen und die Beklagte aus ihren Vertragspflichten zu entlassen. Vorweg sei bemerkt, daß der von der Beklagten aufgeworfene Tatsachenkomplex nicht unter dem Gesichtswinkel des „wichtigen Grundes“ zur fristlosen Kündigung des Angestelltenverhältnisses gemäß § 70 HGB. betrachtet werden kann, daß vielmehr die Lehre vom Betriebsrisiko und notfalls rechtsähnlich zum Teil Gesichtspunkte die Grundlagen der Entscheidung abgeben müssen, welche die Rechtslage und Praxis zur Frage „Wirtschaftskrise und Arbeitsvertrag“ entwickelt haben. Preisverschiebungen auf dem Markte durch Konkurrenzbetriebe, wie sie hier vorliegen, sind eine Frage des Betriebsrisikos. Dieses hat aber der Unternehmer zu tragen. Die Neuordnung des Arbeitsrechts hat den Grundsatz aufgestellt, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes die volle Verantwortung trägt. Die Gefahren des Betriebes können nicht ohne weiteres auf die Schultern der Gesellschaft mitabgeladen werden. Damit bleibt nur noch ein Gefahrenkreis, der des Unternehmers; und der der Arbeitnehmerschaft, wie er früher entwickelt worden ist, entfällt. Der einzelne Arbeitnehmer hat lediglich die Gefahr seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zu tragen und ist für die schuldhaft herbeigeführten Nachteile verantwortlich. Nur gemeinsame oder außergewöhnliche

Gefahren, sowie Ereignisse, die außer aller Berechnung liegen und ganze Bezirke, Industriezweige oder die gesamte Wirtschaft gemeinsam treffen und gefährden, sollen von der Allgemeinheit mitgetragen werden. (Vgl. Stoll: Die Lehre vom Betriebsrisiko und die Neuordnung des Arbeitsrechts. Deutsches Arbeitsrecht 1934 Heft 7/8.) Es kann aber hier keine Rede davon sein, daß den Kläger ein persönliches Verschulden trafe oder daß es sich um eine gemeinsame oder außergewöhnliche Betriebsgefahr handele, die ganze Betriebe oder Industriezweige umfaßt. Die Nichtdurchführbarkeit des neuen Fabrikationsprogramms seitens der Beklagten ist nicht etwa durch eine allgemeine Wirtschaftskrise bedingt. Der Grubenausbau ist erst im Mai 1934 begonnen worden, zu einer Zeit also, zu der die allgemeine Wirtschaftskrise schon bestand und sogar ihren Tiefstand bereits überschritten hatte. Wenn aber die finanziell zweifellos stärkeren Vereinigten Stahlwerke den von der Beklagten errechneten Fabrikationspreis unterboten, so ist damit nicht eine allgemeine Wirtschaftskrise heraufbeschworen. Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer langfristig anstellt, übernimmt damit ein Risiko, von dem er sich nicht ohne weiteres losfagen kann, wenn die Dinge hinsichtlich der Rentabilität sich anders entwickeln, als er geglaubt hatte. Nicht nur die Interessen des Arbeitgebers, sondern auch die des Arbeitnehmers verdienen volle Berücksichtigung. (Vgl. Hueck, Wirtschaftskrise und Arbeitsvertrag, Deutsches Arbeitsrecht 1933 Nr. 11.) Auch die Behauptung der Beklagten, ihre Geldgeber hätten sich von der Finanzierung des geplanten Geschäftes zurückgezogen, weil es dem Kläger nicht gelungen sei, Aufträge hereinzubringen, kann nicht zur Abweisung der Klage führen. Das hätte der Fall sein können, wenn der Kläger in dem Vertrage sich verpflichtet hätte, von Anfang an Aufträge in bestimmter Höhe hereinzubringen. Die Beklagte gibt aber selbst zu, daß er sich für die Höhe des Umsatzes nicht verpflichtet hat. Auch läßt die Fassung des Vertrages: „zahlen wir . . .“, bis sich das Geschäft eingespield hat, was schätzungsweise nach 3 Monaten der Fall sein

dürfte“ erkennen, daß sich die Parteien darüber einig gewesen sind, daß im Anfang mit einem nennenswerten Umsatz nicht zu rechnen war. Von dem allgemein geltenden Grundsatz, daß Verträge zu halten sind, kann daher im vorliegenden Falle keine Ausnahme gemacht werden. Daher ist die Beklagte an ihre Verpflichtungen aus dem Vertrage gebunden. Sie befindet sich als Dienstberechtigte in Annahmeverzug und ist zur Fortzahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Anmerkung. Wie man sich auch zur Frage des Betriebsrisikos auf dem Boden des neuen Arbeitsrechts stellen mag, so scheint mir das Ergebnis, zu dem das vorstehende Urteil gelangt, jedenfalls zutreffend. Es handelt sich um einen Fall, in dem sich der Unternehmer in seinen kaufmännischen Berechnungen und Erwartungen getäuscht hat, ohne daß die wirtschaftlichen Verhältnisse als solche eine grundlegende Aenderung erlitten hätten. Vielmehr muß mit dem Wettbewerb eines überlegenen Konkurrenten jeder Unternehmer rechnen, und es kann keine Rede davon sein, daß er die dadurch entstehenden Verluste durch Losagung von fest übernommenen Pflichten auf seine Arbeitnehmer abwälzen könnte. Falls der Beklagten die Aussichten des neu begonnenen Geschäftszweiges nicht sicher genug erschienen, hätte sie das Risiko eines langfristigen Vertrages nicht übernehmen dürfen.

Hueck.

Nr. 23 (ArbG)

Ein mit Anspruch auf Kost und Wohnung angestellter Beschäftigter hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Geldentschädigung, wenn er infolge Verheiratung bei Nacht von der freien Wohnung keinen Gebrauch machen kann.

Arbeitsgericht Gelsenkirchen.

Urteil vom 31. August 1934. — A. C. 1416/34. —

Der Kläger trat vor einigen Jahren als Krankenwärter unverheiratet in die Dienste der Beklagten. Auf Grund des Einzelarbeitsvertrages, auf den irgendein Tarifvertrag oder Tarifordnung oder eine Betriebsordnung keine Anwendung findet, erhielt er zunächst einen Bruttolohn von monatlich 70 RM., sowie freie

Kost und Wohnung. Seit dem 1. August 1933 ist der Kläger verheiratet. Gegen die Eheschließung hat die Beklagte keine Einwendungen erhoben. Vom Zeitpunkte der Eheschließung ab wurde der Bruttolohn des Klägers um ein Hausstandsgeld von 20 RM. auf 90 RM. erhöht. Hinsichtlich der Naturalvergütung wurde eine vertragliche Aenderung nicht getroffen. Infolge der mit der Eheschließung aufgenommenen ehelichen Gemeinschaft macht der Kläger von der Leistung der freien Wohnung während der Nacht keinen Gebrauch mehr.

Er ist der Ansicht, daß der Anspruch auf Zurverfügungstellung freier Wohnung in einen Geldanspruch übergegangen sei, und verlangt Zahlung einer monatlichen Entschädigung von 15 RM.

Die Klage hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Unstreitig war die Beklagte auf Grund des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages verpflichtet, diesem außer dem Barlohn auch freie Beköstigung und Wohnung zu gewähren. Die Beklagte hat, wie ebenfalls unstreitig ist, diese Leistungen, insbesondere die freie Wohnung, dem Kläger stets ordnungsgemäß angeboten. Die Parteien streiten lediglich darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger von seiner Verheiratung ab an Stelle der freien Wohnung eine entsprechende Vergütung in Geld zu zahlen. Der Kläger meint, seinerseits berechtigt gewesen zu sein, das Angebot der freien Wohnung infolge seiner Verheiratung abzulehnen zu dürfen und statt dessen eine Vergütung in Geld zu verlangen. Dem vermag das Gericht jedoch nicht zu folgen. Nach herrschender Meinung (vgl. insbesondere Hueck zu den beiden Urteilen des ArbG. in Bensch. Samml. Bd. 15 S. 143 und Bd. 18 S. 217) ist für nicht genommene Wohnung oder Kost kein Ersatz in Geld zu leisten, es sei denn, daß ein Tarifvertrag oder ein Einzelarbeitsvertrag durch ausdrückliche Bestimmung oder eine abweichende Verkehrssitte etwas anderes vorschreibt, oder wenn die Gewährung der freien Wohnung aus Gründen unterbleibt, die

in der Person des Unternehmers liegen. Unstreitig liegt von diesen Ausnahmefällen hier jedoch keiner vor. Der Fall ist daher nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen zu entscheiden. Danach befindet sich der Kläger im Sinne der §§ 293 ff. BGB. in Annahmeverzug. Danach kommt der Gläubiger in Verzug, wenn ihm die Leistung so, wie sie nach dem Vertrage zu bewirken ist, tatsächlich angeboten wird und er sie nicht annimmt. Auf den Grund der Nichtannahme kommt es nicht an, sofern die geschuldete Leistung angeboten war. Ebenfowenig auf ein Verschulden des Gläubigers oder auf ein subjektives Unvermögen zur Annahme (vgl. Kommentar der Reichsgerichtsräte zu § 293 BGB. Anm. 1). Es ist daher im vorliegenden Falle unerheblich, ob der Kläger die freie Wohnung aus dem Grunde zum größten Teil nicht entgegennehmen kann, weil er auf Grund seiner Eheschließung seiner Ehefrau gegenüber zur ehelichen Gemeinschaft verpflichtet ist. Die Eheschließung selbst war sein freier Wille und ist daher zudem auch von ihm zu vertreten. Ob die Beklagte sich mit dieser Eheschließung einverstanden erklärt hat, ist für die Beurteilung der Rechtslage ohne Bedeutung. Erheblich ist lediglich, daß die Beklagte zur Gewährung der freien Wohnung bereit war und bereit ist und daß der Kläger die Annahme aus Gründen verweigert, die in seiner Person liegen. Da sich der Kläger sonach in Annahmeverzug befindet, fehlt es für seinen Geldanspruch an jeder Rechtsgrundlage.

Nr. 24 (ArbG)

Teilung des Betriebsrisikos, wenn infolge Landestrauer Musiker in einem gastwirtschaftlichen Unternehmen nicht beschäftigt werden können.

Arbeitsgericht Kaiserlautern.

Urteil vom 28. August 1934.

Der Kläger wurde vom Beklagten mit seiner Kapelle, bestehend aus 8 Musikern, am 1. Juli 1934 für einen Monat vom Beklagten gegen ein Tagesentgelt von 65 RM. engagiert. Der Vertrag

wurde am 1. August 1934 auf einen weiteren Monat verlängert. Die Gage wurde jedoch für diesen Monat auf 53 RM. pro Tag herabgesetzt. Schriftlicher Vertrag liegt vor; er enthält keine Bestimmung darüber, ob die Gage in Fällen höherer Gewalt weiterzuzahlen ist.

Auf Grund des Trauererlasses der Reichsregierung vom 2. Aug. 1934 hatten bis zur Beisetzung des verstorbenen Reichspräsidenten von Hindenburg musikalische Darbietungen aller Art zu unterbleiben. Der Beklagte führte zwar keinen Betrieb während dieser 6 Tage weiter, aber ohne musikalische Darbietungen. Er zahlte dem Kläger für diese Zeit keine Gage.

Die auf Zahlung der Gage gerichtete Klage hatte zur Hälfte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Entscheidung beruht allein darauf, wer das Betriebsrisiko für die angeordnete Landestrauer zu tragen hat.

Die Rechtsprechung hat im allgemeinen die Richtlinien für die Frage des Betriebsrisikos festgelegt. Danach kommt zunächst in Frage, welcher Vertragsteil die Betriebsgefahr verschuldet hat. Ist ein Verschulden auf beiden Seiten zu verneinen, so muß auf vertragliche Abmachungen zurückgegangen werden. Haben auch diese keine Regelung getroffen, so darf nicht nach § 323 BGB. entschieden werden, sondern nach Gesichtspunkten des Grundsatzes von Treu und Glauben. Arbeiter und Arbeitgeber stehen sich nach moderner Anschauung nicht mehr als Werkzeug und Herr gegenüber, beide sind vielmehr lebendige Glieder der bestehenden Betriebs- und Arbeitsgemeinschaft. Aus diesem Rechtsgebanten kann entnommen werden, daß die Folgen von Ereignissen den treffen, der diese Ereignisse zu vertreten hat. Das ist von Fall zu Fall zu prüfen. Solche Ereignisse, die auf dem Verhalten der Arbeiter beruhen, sind von diesen zu tragen (Teilstreik, Aussperrungen), Ereignisse, die nicht den Bestand des Unternehmens, sondern dessen Führung betreffen, sind vom Arbeitgeber zu vertreten (Störungen in der Zufuhr von Betriebsstoffen u. dgl.).

Ereignisse, die nicht nur die Führung des Betriebes, sondern dessen Bestand beeinträchtigen (z. B. höhere Gewalt, Naturereignisse), müssen beide Teile gemeinsam treffen, da sie in einem Betriebe miteinander verbunden sind zu einer Betriebsgemeinschaft

(vgl. RG. Bd. 106 S. 272, RMG. Bd. 2 S. 78, Bd. 7 S. 1 ff., Bd. 11 S. 240, Bd. 3 S. 86¹⁾).

Allerdings kann in besonderen Fällen die gesamte Betriebsgefahr auf den Arbeitnehmer gewälzt werden, wenn sich die Krise auf lange Zeit erstreckt und es daher dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, die Gefahr zu tragen, da sonst sein Unternehmen zum Erliegen kommen würde.

Diese Grundsätze sind durch den Staat und die die Regierung tragende Bewegung nicht nur bestätigt, sondern noch gestärkt und vertieft worden. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit hat die Betriebsgemeinschaft zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft gesetzlich festgelegt und bis in Einzelheiten ausgestaltet. Je inniger aber nach dem Willen der Gesamtheit eines Volkes die Gemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein soll, um so mehr muß dieses Band auch für Zeiten der Gefahren wirken. Mehr denn je darf daher der Arbeitnehmer die Anwendung der oben dargelegten Grundsätze zu seinen Gunsten verlangen.

Es scheidet selbstverständlich jedes Verschulden beiderseits aus. Auch eine vertragliche Regelung liegt nicht vor.

Es handelt sich bei der Landestrauer um ein Ereignis, das Führung und Bestand eines Unternehmens gleichzeitig trifft und das daher von der Betriebsgemeinschaft auch gleichmäßig getragen werden muß.

Auch die Rücksichtnahme auf die beiderseitigen Interessen und wirtschaftlichen Belange verlangt eine teilweise Tragung der Betriebsgefahr durch den Arbeitgeber. Der Beklagte führt ein größeres Unternehmen, das über den Rahmen gastwirtschaftlicher Unternehmen am Orte hinausragt. Es ergibt sich auch daraus, daß er in der Lage ist, eine Kapelle mit 8 Mann jeden Abend zu beschäftigen. Der Beklagte konnte zwar während der Landestrauer diese Kapelle nicht spielen lassen, aber seine Gastwirtschaft ist doch weiter in Betrieb gewesen. Die sogenannte Stammkundschaft hat sich ohne Zweifel auch in diesen Tagen eingestellt. Dem Beklagten war also die Verdienstmöglichkeit nicht vollständig genommen.

Anders verhält es sich jedoch mit dem Kläger und seiner Kapelle. Dieser war jede Verdienstmöglichkeit genommen. Nun befinden sich unter diesen Musikern Männer mit Frau und Kindern.

¹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 3 S. 116; Bd. 10 S. 523; Bd. 15 S. 495; Bd. 5 S. 34.

Es muß hier nach Treu und Glauben angenommen werden, daß es nicht angängig wäre, wenn diese Leute die sie besonders hart treffende Betriebsgefahr allein tragen müßten, insbesondere auch deshalb, weil Musiker gegenüber anderen Berufen mehr Betriebsgefahren ausgesetzt sind (Schließung von Betrieben, Trauertage, Unruhen u. dgl.).

Nach Abwägung aller dieser Momente kam das Gericht zu dem Ergebnis, daß es dem Grundsatz von Treu und Glauben am besten entspricht, wenn die Betriebsgefahr von beiden Teilen gleichmäßig getragen wird, der Beklagte als Unternehmer also der Kapelle den halben Lohn zu zahlen hat.

Daß durch die Zahlung dieser Löhne das Unternehmen des Beklagten in seiner Existenz bedroht wäre, hat niemand behauptet. Der Beklagte hat seinerseits schon 80 RM. freiwillig als Absingung geboten. Es kommt also ein Ausnahmefall, der den Unternehmer besonders hart treffen würde, nicht in Frage.

Der Lohn für 6 Tage beträgt 318 RM. Der Beklagte schuldet daher 159 RM. Im übrigen ist die Klage unbegründet.

Anhang

Arbeitsrechtlich bedeutsame Entscheidungen aus der Sozialversicherung

Nr. 1 (Soz. Versich.)

Die von einer Krankenkasse bestellten Vertrauensärzte sind grundsätzlich nicht als versicherungspflichtige Angestellte anzusehen.

Schiedsstelle

beim Verbands der Deutschen Berufsgenossenschaften.

Entsch. vom 28. 6. 33 (Nr. 351. 33), „B.G.“ 1933 Sp. 433 Nr. 99.

Die Berufsgenossenschaft (abgekürzt im folgenden „B.G.“) für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege hat die L.R.R. des Landkreises B. wegen der Tätigkeit der nebenamtlichen Vertrauensärzte in ihr Betriebsverzeichnis aufgenommen. Hiergegen hat die L.R.R. am 20. Januar 1933 Beschwerde nach § 660 der R.W.D. erhoben.

Die Landkrankenkasse hat zwei Vertrauensärzte auf Grund des § 368 der R.W.D. und der Best. des R.W.A. über die Auswahl und das Dienstverhältnis der Vertrauensärzte vom 23. Dezember 1930 und 18. Juli 1932 (R.ArbBl. 31 S. IV 4 und 32 S. IV 418) nebenamtlich so bestellt, daß sie von Fall zu Fall fortlaufend tätig und bezahlt werden.

Die B.G. für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege erblickt in diesen Beziehungen zwischen Kasse und Arzt eine nach § 537 Abs. 1 Nr. 4b der R.W.D. versicherungspflichtige Tätigkeit im Gesundheitsdienst. Ein freier Arzt ist als Unternehmer im Sinne des § 633 der R.W.D. versicherungsfrei. Ein Anstaltsarzt ist als Angestellter im Sinne des § 544 der R.W.D. versicherungspflichtig. Ein nebenamtlicher Vertrauensarzt bildet eine Zwischenstufe zwischen beiden. Auf die wirtschaftliche Abhängigkeit, die übrigens

in diesem Falle auch nicht sehr stark ist, kommt es nicht an, sondern auf die persönliche Unabhängigkeit. Diese ist durch Kündigungsschutz und folgende Bestimmung in § 22 der angezogenen Bestimmungen gesichert: „Der Vertrauensarzt hat seine vertrauensärztlichen Gutachten unparteiisch lediglich nach pflichtmäßigem Ermessen und nach seiner ärztlichen Ueberzeugung zu erstatten. Er ist insoweit nach allen Seiten unabhängig, insbesondere nicht an Weisungen des Rassenvorstandes... gebunden.“ Der Dienstordnung ist er ausdrücklich nicht unterstellt; es muß aber ein schriftlicher Vertrag über die gegenseitigen Pflichten und Rechte, Art und Umfang des Dienstes und Verschwiegenheit geschlossen werden, was im vorliegenden Falle anscheinend noch nicht geschehen ist. Ferner arbeiten die Vertrauensärzte der Beschwerdeführerin in ihren eigenen Räumen mit eigenen Instrumenten. Sie bestimmen selbständig Anfang und Ende, Umfang und Reihenfolge der Untersuchungen und sind an keine Arbeitszeit oder Dienststunden gebunden. Sie können auch Hilfskräfte heranziehen, die sie selbst bezahlen.

Wägt man die Umstände, welche die persönliche Unabhängigkeit fördern oder beschränken, gegeneinander ab, und vergleicht man die nebenamtlichen Vertrauensärzte mit den frei praktizierenden Kollegen und den Anstaltsärzten, so muß man die nebenamtlichen Vertrauensärzte immer noch als Unternehmer auffassen. Ebenso hält auch das RVA. frei praktizierende Ärzte während ihrer Tätigkeit z. B. als Schul- oder Gerichtsärzte in der Regel für versicherungsfreie Unternehmer (zu vgl. *EuM. d. RVA. Bd. 33 S. 307*).

Anmerkung. Die Entscheidung deckt sich mit dem Standpunkt, den auch das RVA. in der Frage der Angestellten-eigenschaft von Ärzten einnimmt. Vgl. hierzu die *Entsch. ArbRSamml. Bd. 15 S. 528 550.*

Verf. d.

Nr. 2 (RVA)

Zum Begriff „kaufmännischer Tätigkeit“ und zur Beschäftigten-eigenschaft des Werbepersonals einer Firma, die Staubsaugapparate anfertigt.

Reichsversicherungsamt.

Urteil vom 13. 1. 33 (Ia 8156. 31), *Entsch. u. Mitt. des RVA. Bd. 35 S. 5.*

Aus den Gründen:

Nach dem Ergebnis der angestellten Ermittlungen, insbesondere den vom RVA. veranlaßten ergänzenden Vernehmungen muß als erwiesen angesehen werden, daß das Werbepersonal der Firma Elektrolux sich einerseits aus Vertretern zusammensetzte, welche die Abschlüsse vorzunehmen hatten, und andererseits aus sogenannten „Werbefrauen“, deren Aufgabe es war, diese Abschlüsse vorzubereiten, indem sie die Hausfrauen aufklärten und versuchten, sie für die Vorführung der Staubsaugapparate durch einen der erwähnten Vertreter zu gewinnen. Lediglich zwei Werbefrauen, zu denen die Klägerin aber nicht gehörte, war es gestattet, auch selbständig Abschlüsse zu tätigen und Apparate vorzuführen. Darüber hinaus kam es noch in ganz vereinzelt Fällen vor, daß Kundinnen von den Werbefrauen selbst bedient zu werden wünschten, und es dann der Dame, welche die Vorarbeit geleistet hatte, gestattet wurde, ausnahmsweise auch den Apparat vorzuführen und den Kauf abzuschließen. Dafür, daß die Klägerin in diesen Ausnahmefällen wiederholt mit der Vorführung von Apparaten beauftragt gewesen ist, fehlt es an jeder Unterlage. Selbst in dem einzigen nachgewiesenen Fall der Vorführung bei Frau L. muß es nach der Aussage des Geschäftsleiters D. sehr zweifelhaft bleiben, ob die Klägerin die Vorführung tatsächlich auf Veranlassung der Firma oder nicht vielmehr aus eigenem Antrieb mit einem Apparat veranlaßt hat, der nicht ihr, sondern ihrem als Vertreter bei der Firma tätigen Ehemann überlassen worden war. Es erweist sich sonach die Auffassung des RVA., daß die Klägerin regelmäßig und häufig in dem versicherten technischen Teil des Unternehmens tätig gewesen sei, als nicht haltbar. Vielmehr muß ihre Tätigkeit, das Aufsuchen von Kunden in ihrer Wohnung, um diese zur Bereitschaft für eine Vorführung der Apparate zu gewinnen, lediglich als kaufmännische Vorbereitung der später von den Vertretern auszuführenden technischen Arbeiten angesehen werden. Mithin gehörte die Klägerin zur Zeit des Unfalls nicht zu dem Kreis der reichsgesetzlich gegen Unfall versicherten Personen (zu vgl. *Entsch. 2583**), *Nr. d. RVA. 1912*

* Die *Entsch. 2583 (Nr. d. RVA. 1912 S. 907)* lautet:

Das Eintassieren von Abonnementgeldern und das Sammeln von Abonnenten bilden keine ihrer Art nach versicherte Betriebsstätigkeiten. Diesen Grundsatz hat das RVA. in einem Besch. vom 4. Mai 1912 (I 7507) mit folgender Begründung ausgesprochen: (Fortf. S. 4*)

§. 907; *EuM. d. RWV. Bd. 16 S. 71 Nr. 27* und ebenda *S. 100 Nr. 39*) und ihr Anspruch auf Unfallentschädigung gegen die Beklagte entbehrt der gesetzlichen Grundlage.

Ein Anspruch auf Unfallentschädigung würde im übrigen der Klägerin selbst dann nicht zustehen, wenn sie — was nicht erwiesen ist — in einigen Fällen auch Apparate vorgeführt hätte, wobei sie dem Schutz der UB. unterstanden hätte. Denn diese technischen Vorführungen würden im Verhältnis zu der sonstigen kaufmännischen Tätigkeit der Klägerin nur einen verschwindenden Bruchteil ausgemacht haben. Der Schutz des § 545a der RWV., der für den hier behaupteten unfallbringenden Weg zur Arbeitsstätte in Frage käme, ist aber nach ständiger Rechtsprechung des RWV. bei nur teilweise mit versicherten Tätigkeiten beschäftigten Personen zu verneinen, wenn die unversicherte Tätigkeit des Verletzten zwei Drittel oder mehr der Gesamttätigkeit ausmacht (zu vgl. grundsätzliche *Entsch. 3305, NN. für RW. 1928 S. IV 260 = EuM. d. RWV. Bd. 22 S. 404 Nr. 191, EuM. d. RWV. Bd. 23 S. 425 Nr. 183*).

Demgemäß war unter Aufhebung der vorinstanzlichen *Entsch.* der ablehnende Besch. der Beklagten wiederherzustellen.“

Anmerkung. Die Entscheidung erging in einem Falle, der noch nicht der neuen Vorschrift des § 539b RWV. unterlag. Nach letzterer Vorschrift sind jetzt auch kaufmännische Berrichtungen von der Unfallversicherungspflicht erfasst, soweit sie den Zwecken des versicherten Betriebs dienen und zu ihm in einem den Zwecken entsprechenden örtlichen Verhältnis stehen.

Der Sch.

Nr. 3 (Soz. Versich.)

Begriff Betrieb und Unternehmer, wenn ein gemeinnütziger Bauverein unter Aufsicht eines Hausmeisters eine elektrisch betriebene Wäscherei und Plätterei den Mietern zur Verfügung stellt.

(Fortf. der Fußnote S. 3*)

„Die Tätigkeit des Einkassierens von Abonnementsgeldern und des Sammelns von Abonnenten ist eine rein kaufmännische. Sie gehört daher an sich nicht zu den versicherten Arbeiten, und zwar auch dann nicht, wenn die betreffenden Personen nebenbei auch das Austragen der Zeitungen und Zeitschriften besorgen. Die Versicherung der Verlagsanstalten kann sich auf die in Rede stehende kaufmännische Tätigkeit nur unter den Voraussetzungen des § 3 des GUB. erstrecken.“

Schiedsstelle beim Verbands der Deutschen Berufsgenossenschaften.

Entsch. vom 30. 5. 33 (Nr. 1091. 32), „*BG.*“ 1933 Sp. 429 Nr. 97.

Der Gemeinnützige Bauverein AG. in E. unterhält in dem Wohngrundstück W.-E. eine Wäschereieinrichtung, in welcher zwei Waschmaschinen, zwei Zentrifugen und eine Heißmangel durch sechs Elektromotoren mit einer Stärke von 2×2,2, 2×3,1, 1×2,3 und 1×0,27 PS angetrieben werden. Diese Wäschereieinrichtung steht zur Verfügung den Mietern des Siedlungsgrundstückes und wird von diesen zur Reinigung der in den verschiedenen Haushalten anfallenden schmutzigen Wäsche benutzt. Die Aufsicht über die Wäscherei führt der Hausmeister. Seine Tätigkeit besteht darin, daß er die Reihenfolge der Benutzung der Wäscherei regelt und daß er die Apparate nach ihrer Benutzung durch den einen Mieter bzw. vor der Ueberlassung an die anderen Mieter auf ihre gute Beschaffenheit und ordnungsmäßige Arbeit prüft. Eine Aufsicht über das Waschen selbst übt er nicht aus. Den für die Inbetriebsetzung der Maschinen erforderlichen elektrischen Strom bezahlt der Gemeinnützige Bauverein AG. an das Elektrizitätswerk. Er läßt sich den von den einzelnen Mietern bei der Wäsche verbrauchten Strom nach Maßgabe der darüber geführten Kontrolle durch die Mieter ersetzen.

Der Zwangsverwalter des Grundstücks hat gegen die Eintragung des Betriebes in das Betriebsverzeichnis der Bekleidungsindustrie-BG. rechtzeitig Beschwerde eingelegt, da die rechtlichen Voraussetzungen hierfür mangels Vorliegens eines versicherungspflichtigen Betriebes im Sinne der §§ 537 Abs. 1 Nr. 2 und 538 Nr. 3 der RWV. nicht gegeben seien. Der Beschwerdeführer verneint das Vorliegen eines Betriebes mit der Begründung, daß ein auf die Dauer berechneter Inbegriff von Tätigkeiten, die auf einen einheitlichen Zweck gerichtet seien, fehle. Der Inbegriff von solchen Tätigkeiten, der auf den einheitlichen Zweck des Reinigens der Wäsche gerichtet sei, liege nur bei jedem Mieter vor, nicht aber bei dem Bauverein AG. Der Bauverein als solcher habe keinen einheitlichen Zweck, zu dem er Tätigkeiten ausübe. Es sei ihm vielmehr völlig gleichgültig, ob die Wäscherei benutzt werde oder nicht. Es könne deshalb von einem Betrieb keine Rede sein.

Weiter mangle es an dem Vorhandensein versicherungspflichtiger Personen. Der Hausmeister übe die Kontrolle über die Waschküche nur im Rahmen seiner Tätigkeit als Hausmeister aus. Er kontrolliere nicht das Waschen selbst, vielmehr unterstehe nur die Waschküche mit ihren Einrichtungen seiner Obergewalt, mit der Betätigung der Waschmaschinen habe er nichts zu tun. Er übe auch keine Aufsichtstätigkeit über die die Maschinen bedienenden Personen aus.

Der Beschwerdeführer hat weiter ausgeführt, daß, sofern ein versicherungspflichtiges Unternehmen vorliege, Unternehmer nicht der Gemeinnützige Bauverein, sondern die einzelnen Mieter der Siedlung seien und diese als Unternehmer einzutragen wären.

Der rechtzeitig eingelegten Beschwerde war der Erfolg zu versagen. Daß ein Betrieb, in dem Maschinen der im vorliegenden Falle vorhandenen Art verwendet und versicherungspflichtige Personen beschäftigt werden, der Versicherungspflicht unterliegt, kann nicht zweifelhaft sein.

Die hier umstrittene Frage, ob überhaupt ein Betrieb vorliegt, ist mit der B.G. zu bejahen, da eine auf die Dauer berechnete Summe von Tätigkeiten, die auf einen einheitlichen Zweck gerichtet sind, vorhanden ist (s. Monatschrift für Arbeiter- und Angestelltenversicherung 1929 Sp. 117).

Daß die Summe der Verrichtungen, die auf das bestimmte sachliche Ziel, nämlich das Waschen und Plätten, gerichtet sind, sich in erster Linie aus Verrichtungen von Personen zusammensetzt, die selbst nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis gehören, ist, wie die B.G. richtig darlegt, belanglos. Wesentlich ist weiter, ob in diesem Betrieb eine versicherungspflichtige Person vorhanden ist. Nach den eigenen Angaben des Beschwerdeführers hat der Hausmeister die Obergewalt über die Wasch- und Plätt-einrichtung. Er kontrolliert dabei die Gebrauchsfähigkeit der maschinellen Apparate. Die Kontrolltätigkeit bringt es zwangsläufig mit sich, daß er mit einer gewissen Regelmäßigkeit, wenn auch nur für kurze Zeit, sich mit und an den Maschinen beschäftigt und sie zur Kontrolle in Gang setzt. Das ist unzweifelhaft eine Tätigkeit im Betriebe. Einer Ueberwachung der Waschtätigkeit der Mieter bedarf es nicht, damit eine Betätigung im Betriebe angenommen werden kann. Der B.G. ist mithin auch darin beizupflichten, daß in dem versicherungspflichtigen Betriebe eine

Person beschäftigt ist, die gemäß § 544 der RVD. zu den versicherungspflichtigen Personen gehört.

Es bleibt noch zu prüfen, ob die Einwendung des Zwangsverwalters berechtigt ist, daß, sofern das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Betriebes anzunehmen ist, als Unternehmer nicht der Gemeinnützige Bauverein AG., sondern die Mieter, welche die Waschküche benutzen, einzutragen sind. Für die Entsch. ist maßgebend, wer als Unternehmer im Sinne des § 633 der RVD. anzusprechen ist. Nach dem vorliegenden Tatbestande kann nicht bezweifelt werden, daß der Betrieb für Rechnung des Gemeinnützigen Bauvereins AG. läuft. Letzterer ist Eigentümer der Maschinenanlagen. Er verfügt durch den Hausmeister über die Benutzung, und er trägt auch die Kosten des Betriebes. Denn er unterhält die Anlagen und ist der die elektrische Kraft liefernden Stelle zur Bezahlung der Antriebskraft verpflichtet; daß er diese Kosten auf die Mieter unterverteilt, ändert nichts daran, daß der Betrieb für seine Rechnung geht.

Soweit die Beschwerde des Zwangsverwalters sich dagegen richtet, daß er als Unternehmer eingetragen sei, ist sie hinfällig; denn als Unternehmer ist der Gemeinnützige Bauverein AG. eingetragen, nicht er für seine Person. Die Zuleitung des Schriftwechsels an ihn erfolgte lediglich in seiner Eigenschaft als Zwangsverwalter.

Auch ist in dem gegenwärtigen Streitverfahren nicht darüber zu entscheiden, inwieweit die der Zwangsverwaltung unterliegende Vermögensmasse für die Versicherungsbeiträge, insbesondere soweit sie sich auf die Zeit vor Einleitung der Zwangsverwaltung beziehen, aufzukommen hat.

Nr. 4 (RVA)

Die Tätigkeit eines von der Landwirtschaftskammer angestellten Landwirtschaftslehrers, der an einer landw. Schule landw. Unterricht erteilt und die bäuerliche Bevölkerung in allen landw. Fragen berät, ist keine landw. Tätigkeit im Sinne des § 74 a des ABWB.

Reichsversicherungsamt.

Beschl. vom 28. 6. 33 (III Ar. 20. 33 B. S.) — AMfRB. 1933 IV S. 430 —.

Aus den Gründen:

Dr. F. in W. wird von der Landwirtschaftskammer für die Provinz S. als Landwirtschaftslehrer und Wirtschaftsberater beschäftigt. Der Arbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und darf ohne wichtigen Grund nur mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Die Landwirtschaftskammer beansprucht für Dr. F. auf Grund des § 71 Abs. 1 Nr. 2 des WBAWG. Freiheit von der ArbZ. Der Landwirtschaftslehrer erteile im Winterhalbjahr hauptsächlich landw. Unterricht in den landw. Schulen, daneben und im Sommerhalbjahr ausschließlich berate er die bäuerliche Bevölkerung. Die Beratung erstreckt sich auf alle Gebiete der Landwirtschaft, z. B. auf Boden- und Milchuntersuchungen und auf Düngungs-, Sorten- und Fütterungsversuche. Diese Tätigkeit werde nicht nur für „die“, sondern auch in der Landwirtschaft ausgeübt. Denn sie greife zum Teil unmittelbar in die Betriebsführung ein. So wähle der Landwirtschaftslehrer die Zuchttiere aus; er veranlasse, daß bestimmte Maßnahmen zur Durchführung eines von ihm aufgestellten Düngungsplanes ergriffen werden, daß durch Aenderung der Betriebsorganisation eine andere Nutzung des Bodens ausgeführt werde oder daß bestimmte Maschinen im Betriebe beschafft und verwendet werden. In solchen Fällen führe der Wirtschaftsberater als Vertreter oder als Beauftragter des Betriebsleiters den Betrieb. Er handele somit als Betriebsleiter und sei demnach in der Landwirtschaft beschäftigt.

Die DAK in W. und der Präf. des LArbZ. N. haben sich gegen die Versicherungsfreiheit des Dr. F. ausgesprochen. Nach ihrer Meinung steht Dr. F. ausschließlich im Dienste der Landwirtschaftskammer, diese allein sei sein Arbeitgeber, nicht aber die einzelnen Landwirte, bei denen er beratende Tätigkeit ausübe. Der Vorsitzende des Beschlusausschusses des BA. hat sich dem angeschlossen und Dr. F. durch Beschl. vom 14. April 1932 für arbeitslosenversicherungspflichtig erklärt. Hiergegen hat die Landwirtschaftskammer mündliche Verhandlung vor dem BA. beantragt. Der Beschlusausschuß des BA. hat in der Sitzung vom 11. Juli 1932 den Befreiungsantrag der Landwirtschaftskammer ebenfalls abgelehnt.

Gegen die Entsch. des Beschlusausschusses hat die Landwirtschaftskammer Beschwerde zum OBA. L. erhoben. Das OBA.

hat durch Beschl. vom 31. März 1933 die Sache zur grundsätzlichen Entsch. an das RWA. abgegeben.

Der Beschlusssenat hat die Frage, ob in Fällen der vorliegenden Art die Tätigkeit eines von der Landwirtschaftskammer angestellten Landwirtschaftslehrers und Wirtschaftsberaters als eine landw. Tätigkeit nach § 74a des WBAWG. anzusehen ist, aus folgenden Gründen verneint:

Land- und forstwirtschaftliche Beschäftigung im Sinne des § 70 Abs. 1, des § 71 Abs. 1, des § 72 und des § 74 Abs. 2 ist gemäß § 74a des WBAWG. eine solche, die ihrem beruflichen Wesen nach der Land- und Forstwirtschaft angehört und in der Hauptsache dort ausgeübt zu werden pflegt. Wird sie nicht in der Land- und Forstwirtschaft ausgeübt, so bewendet es bei den allgemeinen Vorschriften. Hiernach müssen drei Voraussetzungen gegeben sein, damit eine Beschäftigung als eine landw. im Sinne der genannten Vorschriften des WBAWG. gilt:

1. Die Zugehörigkeit der Beschäftigung als solcher nach ihrem beruflichen Wesen zur Landwirtschaft (zu vgl. Entsch. 4478, AM. für RW. 1932 IV S. 452 = GuM. d. RWA. Bd. 33 S. 74 Nr. 26, betreffend Gutsoberspektoren).
2. Die überwiegende Ausübung dieser Art von Beschäftigungen in der Landwirtschaft (zu vgl. Entsch. III Ar. 45. 30 B. S. und III Ar. 17. 32 B. S., betreffend Assistenten eines Milchkontrollvereins bzw. Leiter einer Meiereigenossenschaft).
3. Die tatsächliche Ausübung der Beschäftigung im Einzelfall in einem landw. Betriebe (zu vgl. Entsch. 3427, AM. für RW. 1929 IV S. 193 = GuM. d. RWA. Bd. 24 S. 249 Nr. 104, betreffend Gestützrendanten).

Es kann dahingestellt bleiben, ob in Fällen der vorliegenden Art bei einem von der Landwirtschaftskammer angestellten Landwirtschaftslehrer die ersten beiden der genannten Voraussetzungen gegeben sind, denn zweifellos liegt hier die dritte Voraussetzung nicht vor. Ein Landwirtschaftslehrer dieser Art ist nicht in den einzelnen landw. Betrieben seines Bezirks beschäftigt. Auch wenn er im Auftrage der Landwirtschaftskammer neben seiner Lehrtätigkeit Landwirte berät, so tritt er hierbei nicht in deren Betriebe ein, sondern bleibt im Geschäftsbereich der Landwirtschaftskammer, die eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist, tätig. Es kann nichts anderes gelten, selbst wenn er als Wirtschaftsberater in die Führung eines bestimmten landw. Betriebs eingreift

dadurch, daß er z. B. die Zuchttiere auswählt, oder daß er bestimmte Maßnahmen nach einem von ihm aufgestellten Düngungsplan, oder eine Aenderung der Bodennutzung durch Umstellung der Betriebsorganisation oder die Anschaffung und Verwendung bestimmter Maschinen veranlaßt. Sein Arbeitgeber ist nur die Landwirtschaftskammer. Die Stellung des Landwirtschaftslehrers ist ähnlich wie die des Siedlerberaters der Landwirtschaftskammer, die der Beschlußsenat in der Entsch. 4551 (N. für RW. 1933 IV S. 55 = GuM. d. RW. Bd. 33 S. 373 Nr. 134) für arbeitslosenversicherungspflichtig erklärt hat.

Der Beschlußsenat hat daher ausgesprochen, daß die Tätigkeit eines von der Landwirtschaftskammer angestellten Landwirtschaftslehrers, der an einer landw. Schule landw. Unterricht erteilt und die häuerliche Bevölkerung in allen landw. Fragen berät, keine landw. Tätigkeit im Sinne des § 74a des UWVG. ist.

Nr. 5 (Soz. Versich.)

Uferschutzarbeiten, die eine Gemeinde auf den ihr gehörigen, landwirtschaftlich genutzten Ufergrundstücken gemäß Art. 74, 88 des bayer. Wasserges. vornehmen läßt, unterliegen nicht der land- und forstw., sondern der gewerblichen UB.

Bayer. Landesversicherungsamt.

Urteil vom 20. 9. 33 (C. 10. 33). Mitt. des RW. 1933 S. 57 Nr. 180.

1. Zur Absperrung des Hochwassers der G. wurden am 28. Juli 1932 von der Gemeinde B. als Uferanliegerin und Besitzerin der am G.-Ufer liegenden landw. genutzten Grundstücke und des Gemeindewaldes Uferschutzarbeiten vorgenommen. Die Gemeinde führte auf eigene Rechnung die vom Bürgermeister selbst geleiteten Arbeiten aus; das dazu erforderliche Holz wurde aus dem unmittelbar an das Flußufer und die Arbeitsstelle angrenzenden Gemeindewald gewonnen. Beim Fällen eines Baumes erlitt der Landwirt und Arbeiter B., der für die Gemeinde bezahlte Frondienste leistete, durch einen stürzenden Ast einen Schädelbruch.

Der UB.-Verband der B. Gemeinden, Bezirke und Kreise, gegen den der Verletzte Entschädigungsanspruch erhoben hatte, gewährte zwar vorläufige Fürsorge, bestritt aber seine Entschädi-

gungspflicht und beantragte nach § 1736 der RW., die landw. BG. S., bei welcher der land- und forstw. Betrieb der Gemeinde B. versichert ist, für entschädigungspflichtig zu erklären, nachdem auch diese BG. die Anerkennung ihrer Entschädigungspflicht abgelehnt hatte.

2. Es ist nicht zweifelhaft, daß im vorliegenden Falle die Gemeinde B. als Unternehmerin und der Verletzte B. als Arbeiter im Dienste der Gemeinde anzusehen ist. Fraglich ist nur, welchem der beiden versicherten Gemeindebetriebe, dem land- und forstw. Betriebe oder dem nach §§ 633, 785, 627 ff. der RW. beim UB.-Verband versicherten Eigenbauunternehmen der Gemeinde, der Unfall zugerechnet werden muß.

Das Fällen des Baumes diene nicht der unmittelbaren Bodennutzung, sondern der auf öffentlich-rechtlicher Verpflichtung beruhenden Uferschutzarbeit; sie ist das Wesentliche und gibt der ganzen, zeitlich und räumlich eng zusammengehörigen Arbeit das maßgebende Gepräge. Es handelt sich um eine Bauarbeit, die nicht unter § 916 der RW. fällt; denn der Uferschutz oblag nach Art. 74, 88 des bayer. Wassergesetzes der Gemeinde, nicht als einem land- und forstw. Unternehmer, sondern als dem Anlieger, dem Eigentümer der Ufergrundstücke. Dabei ist es unerheblich, wie die Gemeinde ihre Ufergrundstücke wirtschaftlich ausnützt. Die Ausführung der ganzen Arbeit diene daher nicht land- oder forstw. Zwecken, sondern der Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung, ohne Rücksicht darauf, welchem Betrieb der Uferschutz von Nutzen war. Die Arbeit war gewerblich versichert, ebenso wie eine Wegebauarbeit, die zur Erfüllung einer auf der Gemeinde ruhenden öffentlich-rechtlichen Wegebauaufgabe ausgeführt wird (vgl. die bei Moesle-Kabeling, UB., § 916 Anm. 2, abgedruckte Begründung zur RW.) oder wie eine Deichbauarbeit, die das gesamte Hinterland, mag es landwirtschaftlich angebaut sein oder nicht, vor den Hochfluten und anderen Schäden schützen soll (Handb. f. UB., Bd. II S. 59 Nr. 51 Abs. 3).

Infolgedessen ist der UB.-Verband entschädigungspflichtig.

Nr. 6 (Soz. Bericht.)

An der Auffassung, daß die auf Schlachthöfen tätigen Kopffschächter regelmäßig als Arbeitnehmer der Großschlächter oder Viehhändler anzusehen sind, die sie mit Schlachtungen beauftragen, ist festzuhalten.

Schiedsstelle beim Verbands der Deutschen Berufsgenossenschaften.

Entsch. vom 16. 9. 33 (Nr. 1226. 32), „BG.“ 1934 S. 10 Nr. 102.

H. G. in B., der sich als Viehhändler und Viehagent bezeichnet, läßt nach seiner eigenen Darstellung wöchentlich acht bis zehn Großtiere auf dem Schlachthofe in B. von Kopffschächtern schlachten. Das zum Schlachten bestimmte Vieh wird von ihm teilweise für eigene Rechnung auf dem Viehmarkt gekauft und verwertet; zum anderen Teil führt er die Schlachtungen kommissionweise im Auftrage von Händlern und Bauern durch gegen Provision und Erstattung der verauslagten Unkosten. Das für eigene Rechnung geschlachtete Vieh verkauft er an Fleischwarenfabriken. Auf Grund dieses Tatbestandes hat die Fleischerei-BG. den Betrieb des G. als Großschlächtereibetrieb in ihr Betriebsverzeichnis eingetragen.

Der Beschwerdeführer bestreitet, Unternehmer eines Schlächtereibetriebes zu sein. Unternehmer hinsichtlich der in seinem Auftrage auf dem Schlachthofe in B. ausgeführten Schlachtungen seien vielmehr die Kopffschächter, und zwar entweder jeder einzelne Kopffschächter oder die Arbeitsgemeinschaft der auf dem Schlachthofe in B. tätigen Kopffschächter. In Betracht käme auch, daß die Schlachthofverwaltung Arbeitgeber der Kopffschächter und deshalb Unternehmer des Schlachtungsbetriebes sei.

Für die Auffassung, daß der einzelne Kopffschächter Unternehmer sei, spreche der Umstand, daß jeder von ihnen sich als selbständigen „Gewerbetreibenden“ betrachte, umsatzsteuerpflichtig sei, zu Handwerkskammerbeiträgen herangezogen werde, eigenes Handwerkszeug besitze, privatim gegen Unfallschäden versichert sei und keinen wöchentlichen Lohn erhalte, sondern stückweise bezahlt werde. Wenn man aber die Kopffschächter als Arbeitnehmer ansehen wollte, so käme als Arbeitgeber und deshalb als Unternehmer entweder die Arbeitsgemeinschaft der Kopffschächter oder aber die Schlachthofverwaltung in Betracht. Der Auftraggeber einer Schlachtung träte niemals mit dem einzelnen Kopffschächter, son-

dern nur mit dem Obmann der Arbeitsgemeinschaft, in Verbindung. Dieser bestimme den Kopffschächter, welcher die Schlachtung ausführen soll.

Für die weiterhin geäußerte Auffassung, daß die Schlachthofverwaltung Unternehmerin des Schlachtbetriebes sei, ist Schlüssiges nicht behauptet worden. Anscheinend soll sich die Unternehmereigenschaft daraus ergeben, daß die Kopffschächter den Anordnungen der Schlachthofverwaltung während ihrer Tätigkeit auf dem Schlachthofe unterworfen sind.

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

Wie die Schiedsstelle bereits in einer Entsch. vom 11. August 1930 (197. 30) ausgesprochen hat, sind die Kopffschächter nicht als Unternehmer, sondern als versicherungspflichtige Personen anzusehen. Das Vorbringen des Beschwerdeführers ist nicht geeignet, eine Aenderung dieser im Anschluß an die Rechtsprechung des RWA. (zu vgl. GuM. d. RWA. Bd. 26 S. 540) geübten Rechtsprechung zu veranlassen.

Unternehmer eines versicherungspflichtigen Schlachtbetriebes im Sinne des § 633 der RWD. ist derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb geht; das ist derjenige, dem das wirtschaftliche Ergebnis des Betriebes und der in ihm verrichteten Arbeiten unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereicht. Voraussetzung dabei ist, daß der Betreffende wirtschaftlich in der Lage ist, das Geschäftswagnis des Betriebes zu tragen und über das erforderliche Betriebskapital und die notwendigen Betriebseinrichtungen verfügt. Das aber trifft weder auf die einzelnen Kopffschächter noch auf die Arbeitsgemeinschaft der Kopffschächter zu. Seiner sozialen Stellung nach gehört der Kopffschächter dem Arbeiterstande an. Jrgendein Geschäftswagnis hat er nicht zu tragen. Ob er seine Tätigkeit gegen Wochenlohn oder gegen Stücklohn ausübt, ist unerheblich. Jedenfalls übt er eine entlohnte Beschäftigung aus, ohne einen Unternehmergeinn erreichen zu können. Er verfügt auch nicht über eigene Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel. Abgesehen von geringfügigem Handwerkszeug gehören die Betriebseinrichtungen des Schlachthofes in der Regel städtischen Verwaltungen, jedenfalls nicht dem Kopffschächter. Auch dem Umstande, daß der Kopffschächter sein Gewerbe polizeilich angemeldet hat, umsatzsteuerpflichtig ist und Beiträge zur Handwerkskammer zahlt, kann gegenüber diesen Erwägungen keine Bedeutung bei-

gemessen werden, da die Entsch., ob jemand versicherungsrechtlich als Unternehmer zu betrachten ist, nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob er aus dem Gesichtspunkt anderer gesetzlicher Vorschriften heraus als „selbständig“ zu gelten hat und z. B. „selbständiger Gewerbetreibender“ im Sinne der gewerbe-
polizeilichen Vorschriften ist.

Wenn aber demnach der einzelne Kopfschlächter nicht Unternehmer im Sinne des § 633 der RWD. ist, so muß es eine andere natürliche oder juristische Person sein. Daß die Schlachthofverwaltung hinsichtlich der Tätigkeit der Kopfschlächter nicht Unternehmer ist, hat das RWA. bereits in dem Besch. vom 18. November 1910 (Nr. d. RWA. 1911 S. 412*) ausgesprochen. Die Schlachthofverwaltung hat an dem Betriebe der von den Kopfschlächtern ausgeführten Schlachtungen keinerlei wirtschaftliches Interesse. Daß die Kopfschlächter angehalten sind, Anordnungen der Schlachthofverwaltung einzuhalten, beruht nur darauf, daß jeder, dem die Benutzung der Einrichtungen des Schlachthofes

* Die Verf. des RWA. vom 18. November 1910 (Nr. d. RWA. 1911 S. 412 Nr. 2473) lautet:

„Daß die in dem Schlachthause tätigen Kopf- und Lohnschlächter (Schlachthausgesellen) Arbeiter und nicht selbständige Gewerbetreibende sind, ist nach der Auskunft des Gemeindevorstandes nicht mehr zweifelhaft. Insbesondere geht ihr Verdienst, der sich monatlich auf 75 bis 80 Reichsmark beläuft, nicht wesentlich über den im Fleischergerwerbe üblichen Gesellenlohn hinaus. Sie haben auch sonst kein Einkommen, Vermögen, Betriebskapital, auch keine Betriebsstätte. Ihre wirtschaftliche Stellung erhebt sich nicht über den Stand der Handwerksgehilfen. Es fragt sich somit nur, wer als Unternehmer ihrer Arbeiten zu gelten hat, die Schlachthausverwaltung oder die Fleischermeister und Privatpersonen, welche sie mit den Schlachtungen beauftragen. Wie die Fleischerei-VG. selbst anerkennt, und wie in ähnlichen Fällen auch auf dem Gebiete der ZB. angenommen worden ist, sind vorliegend die Lohnschlächter als Arbeiter der Fleischermeister und Privatpersonen anzusehen, die ihre Tätigkeit jeweils in Anspruch nehmen. Diese sind Eigentümer der Schlachttiere, sie geben den Auftrag zum Schlachten und bezahlen den Schlachtlohn. Ihnen kommt auch das wirtschaftliche Ergebnis der Schlachtungen zugute. Zwischen dem Schlachthausverband und den Kopf- und Lohnschlächtern (Schlachthausgesellen) besteht dagegen kein Arbeitsverhältnis. Die Schlachthausverwaltung erläßt nur Ordnungsvorschriften zur Aufrechterhaltung eines geregelten Schlachthausbetriebs. In der Unterordnung unter diese Vorschriften ist eine wirtschaftliche Abhängigkeit der Kopf- und Lohnschlächter (Schlachthausgesellen) von der Schlachthausverwaltung nicht zu erblicken.“

gestattet ist, gewisse, das Benutzungsrecht begrenzende Ordnungsvorschriften des Eigentümers dieser Einrichtungen befolgen muß. Ein Abhängigkeitsverhältnis des Benutzers der Schlachthofeinrichtungen, also auch des Kopfschlächters, zur Schlachthofverwaltung wird dadurch nicht begründet.

Auch die Arbeitsgemeinschaft der Kopfschlächter kann nicht als Unternehmer in Betracht kommen. Die Vereinigung der auf dem B. er Schlachthof tätigen 31 Kopfschlächter und die Einteilung in Kolonnen unter Führung eines Kolonnensführers dient nur der Vereinfachung der Arbeitsverteilung und der Vertretung von Berufsinteressen. Auch die Arbeitsgemeinschaft ist an dem wirtschaftlichen Wagnis der Schlachtungen in keiner Weise beteiligt.

Dagegen muß in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung als Unternehmer der von Kopfschlächtern vorgenommenen Schlachtungen der jeweilige Auftraggeber der Schlachtung angesehen werden; denn dieser ist wirtschaftlich derjenige, dem der Wert oder Unwert der Tätigkeit der Schlachtungen zugute kommt. Das gilt sowohl für diejenigen Schlachtungen, die der Beschwerdeführer bei dem für eigene Rechnung gekauften Vieh vornehmen läßt, um das Fleisch an Fleischwarenfabriken weiter zu veräußern, als auch für solche Schlachtungen, die er nach seiner eigenen Darstellung „bestmöglichst“ gegen Provision und Erstattung der verauslagten Unkosten „im Auftrage“ dritter Personen (Viehhändler und Landwirte) ausführen läßt. Denn in beiden Fällen hat er einen Einfluß auf die Erzielung eines je nach den Umständen höheren oder niedrigeren Gewinns, wie sich schon daraus ergibt, daß ihm der Auftrag erteilt wird, das Vieh „bestmöglichst“ zu verwerten. Er trägt also bei der Ausführung des „Schlachtungsauftrages“ ein Geschäftswagnis. Von seiner Geschäftstüchtigkeit hängt es sicherlich ab, wie groß die Zahl solcher ihm erteilter Aufträge ist und wie hoch sich Provision und Unkosten im einzelnen Falle gestalten. Danach ist der Beschwerdeführer als Unternehmer eines gemäß § 537 Abs. 1 Nr. 4 der RWD. gesetzlich versicherten Betriebes anzusehen und seine Aufnahme in das Betriebsverzeichnis der Fleischerei-VG. zu Recht erfolgt.

Nr. 7 (RVA)

Arbeitsfähige weibliche Personen, die wegen ihrer sittlichen Gefährdung freiwillig in einem Kloster zu ihrer Betreuung untergebracht sind und dort aus rein erzieherischen Gründen Arbeit verrichten, sind nicht krankenversicherungspflichtig.

Reichsversicherungsamt.

Entsch. vom 13. 12. 33 (II K. 164. 32 B. S.). — Entsch. u. Mitt. d. RVA. Bd. 35 S. 196. —

Tatbestand.

Das Kloster K, B.-M., dient der Pflege und Heilung kranker, sittlich gefährdeter, sowie körperlich oder geistig unfähiger weibl. Personen kath. Konfession, welche das 14. Lebensjahr überschritten haben und unverheiratet sind. Zwischen der Allg. Ortskrankenkasse B.-M. und dem Kloster war bereits im Jahre 1927 ein Streit über die Krankenversicherungspflicht der freiwillig ins Kloster aufgenommenen Personen entstanden. Das VA. hat am 20. Oktober 1930 entschieden, daß die in das Kloster freiwillig eintretenden, arbeitsfähigen weiblichen Personen, soweit sie bei der Aufnahme das zwanzigste Lebensjahr vollendet haben, der RV.-Pflicht nach § 165 der RVV. unterliegen. Das OVA. hatte die Beschwerde am 20. Juni 1931 zurückgewiesen.

Am 22. Oktober 1931 beantragte das Kloster erneut eine Entsch. des VA. über die RV.-Pflicht von vierzehn mit Namen aufgeführten Klosterzöglingen. Auf Veranlassung des VA. hat das Kloster sich damit einverstanden erklärt, daß zunächst über die Versicherungspflicht der Anna K., die an dem früheren Verfahren nicht beteiligt war, entschieden werde. Die Genannte, die bereits neunmal wegen Betrugs, Diebstahls und Unterschlagung, darunter mit Zuchthaus, vorbestraft ist, hat seinerzeit freiwillig ihre Aufnahme ins Kloster erbeten, weil sie befürchtete, in freier Stellung wieder gegen die Strafgesetze zu verstoßen; sie ist in der Wäscherei des Klosters beschäftigt. Das VA. hat am 9. Juni 1932 entschieden, daß die K. zu den Personen gehöre, die nach der endgültigen Entsch. des OVA. vom 20. Juni 1931 der RV.-Pflicht unterliegen.

Auf die gegen diese Entsch. eingelegte Beschwerde des Klosters hat das OVA. die Sache an das RVA. abgegeben zur Entsch. darüber, ob

1. durch die endgültige Entsch. des OVA. vom 20. Juni 1931 bereits über die jetzt streitig gewordene Versicherungspflicht der K. mit befunden worden sei,
2. der charitative Zweck der Fürsorge und Erziehung der K.=Pflicht entgegenstehe.

Sachlich vertritt das OVA. die Auffassung, daß die Tätigkeit der K. der Versicherungspflicht unterliege; wenn auch erzieherische Gründe mitsprächen, so überwiege doch der wirtschaftliche Wert der Arbeit, die von Zöglingen für das Kloster geleistet werde.

Das RWA. hat noch Beweis erhoben, und das Kloster durch einen Beauftragten besichtigen lassen. Das Kloster ist auf einem über 50 Morgen großen Grundstück als geschlossene Anstalt errichtet. Die Mittel zur Aufrechterhaltung des Betriebes fließen teils aus freiwilligen Spenden, teils müssen sie von den Ordensangehörigen und Klosterzöglingen aufgebracht werden. Zu diesem Zwecke arbeiten die Näherei und Wäscherei des Klosters auch für Private und fremde Unternehmungen. Die Wäscherei, in der die K. beschäftigt ist, besitzt eine neuzeitliche Maschinenanlage. Leib- und feine Wäsche wird vielfach mit der Hand gewaschen. Das tägliche Leben der Klosterzöglinge ist nach einem Stundenplan geregelt. Arbeit wechselt mit Zeiten der Erholung, des Unterrichts und der Erbauung ab. Alle Zöglinge werden nach ihrer körperlichen und geistigen Veranlagung zur Arbeit angehalten, ohne daß jedoch ein Zwang ausgeübt wird. Die Zöglinge dürfen, solange sie sich im Kloster befinden, dieses nicht verlassen. Im übrigen werden sie, wenn sie es ernstlich verlangen, jederzeit entlassen. Bargeld erhalten die Zöglinge nicht, wohl aber freien Unterhalt einschließlich Kleidung und im Erkrankungsfalle freie ärztliche Behandlung und Arznei. Aufgenommen wird jedes Mädchen, in dessen Person die Voraussetzungen für die Aufnahme gegeben sind, vorausgesetzt, daß Platz im Kloster vorhanden ist. Die Fähigkeit zur Leistung von Arbeiten, die im Kloster gewöhnlich verrichtet werden, bildet keine Bedingung für die Aufnahme. Die Eintretenden werden auf ihre körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit auch nicht untersucht.

Das RWA. hat unter Aufhebung der Entsch. des VA. vom 9. Juni 1932 entschieden, daß die K. nicht der K.=Pflicht unterliegt.

Aus den Gründen:

In formeller Hinsicht hat, da die K. an dem früheren Verfahren unstreitig nicht beteiligt war, die Entsch. des OVA. vom 20. Juni 1931 schon aus diesem Grunde für sie keine Bedeutung. Diese Entsch. steht daher der Durchführung des gegenwärtigen Streitverfahrens nicht entgegen (zu vgl. RWDvMitgl., Bd. II, 2. Aufl., S. 187 Anm. 5 zu § 405). Die Abgabe erscheint auch wegen der vom OVA. mit Recht zur Entsch. gestellten, noch nicht grundsätzlich entschiedenen sachlichen Frage gerechtfertigt.

Nach § 165 der RWD. setzt die Versicherungspflicht in der K. das Bestehen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses voraus, vermöge dessen dem Arbeitgeber die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers zusteht (RWDvMitgl., Bd. II, 2. Aufl., S. 6 Anm. 21a zu § 165). Ein solches Lohnarbeitsverhältnis liegt aber hier nicht vor. Die Zöglinge leisten zwar Arbeit und empfangen freien Unterhalt. Allein diese Sachbezüge sind kein Entgelt im Sinne des § 160 der RWD. Denn sie werden auch dann gewährt, wenn ihnen keine Gegenleistung in Form einer Arbeitstätigkeit seitens der Zöglinge gegenübersteht. Ferner erfolgt die Aufnahme nicht zum Zwecke der Verwendung der Arbeitskraft der Eintretenden. Denn das Kloster hat die Aufgabe, auch körperlich oder geistig unfähige weibliche Personen aufzunehmen, zu pflegen und womöglich zu heilen. Maßgeblich für die Aufnahme ist ausschließlich die Zweckbestimmung des Klosters. Diese ist aber auf die Pflege und Heilung kranker, gesellener, sittlich gefährdeter weiblicher Personen, also lediglich auf Wohltätigkeit gerichtet. Wenn von den Aufgenommenen eine Arbeitsleistung verlangt wird, so geschieht es vor allem aus erzieherischen Gründen. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß durch die Arbeit der Zöglinge ein Teil ihrer Unterhaltskosten aufgebracht werden muß. Jedenfalls erfolgt die Aufnahme in das Kloster ausschließlich aus charitativen Gründen, ohne jede Rücksicht auf die Arbeitskraft des Zöglings. Das Kloster tritt letzteren also nicht als Arbeitgeber, sondern als Wohltäter gegenüber, die Gewährung des freien Unterhalts bildet demnach einen Ausfluß der Wohltätigkeit. Bei dieser Sachlage erscheint eine Versicherungspflicht nach § 165 der RWD. nicht gegeben.

Nr. 8 (RBA)

Rechtsstellung des Notstandsarbeiters. Arbeitsstelle im Sinne von § 93 des ABWBG. ist auch eine Arbeitsstelle bei Notstandsarbeiten im Sinne von § 139 a.a.D.

Reichsversicherungsamt.

Entsch. vom 3. 11. 33 (III a Ar 106. 33), AM. für RB. 1934 S. IV 27 Nr. 4726.

Der Erdarbeiter Hans R. hat eine am 8. September 1932 begonnene Notstandsarbeit bei der Straßenbaugesellschaft B. am 10. Oktober 1932 ohne Zustimmung des ArbA. aufgegeben, um bei seinem früheren Arbeitgeber, dem Baugeschäftsinhaber B. in R., wieder in Arbeit zu treten. Er ist hier am 27. Oktober 1932 wegen Arbeitsmangels entlassen worden. Am 28. Oktober 1932 meldete er sich arbeitslos und beantragte die Gewährung der ArbM. Durch Verf. des Vorsitzenden des ArbA. wurde gegen ihn eine Sperrfrist von drei Wochen unter Anrechnung von fünf Tagen auf Grund des § 93b Abs. 2 des ABWBG. verhängt, weil er seine Arbeitsstelle bei der Gesellschaft B. ohne wichtigen und berechtigten Grund aufgegeben habe. Sein hiergegen erhobener Einspruch wurde durch Entsch. des Spruchausschusses zurückgewiesen. Gegen diese Entsch. legte R. Berufung ein.

Die Spruchkammer hat die Sache gemäß § 182 Abs. 1 des ABWBG. an den Spruchsenat abgegeben zur grundsätzlichen Entsch. u. a. folgender Frage:

Ob die in der Entsch. 4358 (AM. für RB. 1932 S. IV 202 = GuM. d. RBA. Bd. 32 S. 142 Nr. 64) ausgesprochenen Grundsätze auch anzuwenden sind, wenn es sich um die Aufgabe einer Notstandsarbeit handelt.

Die Spruchkammer war geneigt, die beiden Fragen zu bejahen. Nach ihrer Auffassung hat aber ein berechtigter Grund gemäß § 90 Abs. 2, § 93 Abs. 1 a.a.D. nicht vorgelegen; auch ein wichtiger, die Verhängung einer Sperrfrist ausschließender Grund sei nicht vorhanden gewesen. R. habe auf seine eigene Gefahr die Notstandsarbeit aufgegeben; er habe sie nicht nach eigenem Gutdünken verlassen dürfen, da gemäß § 12 Abs. 1 und 2 der Richtlinien des Verwaltungsrats der RAnst. vom 28. März 1928 (RARB. S. I 87) nur das ArbA. einen Arbeiter aus einer Notstandsarbeit abberufen könne, wenn es ihm eine freie Arbeitsstelle vermitteln kann.

Der Senat hat die Sache zur anderweitigen Verhandlung und zur Entsch. an das DBA. zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Was die vom DBA. gestellte Frage betrifft, so war der Spruchkammer darin zuzustimmen, daß Arbeitsstelle im Sinne von § 93 Abs. 1 des ABWBG. und im Sinne der sich auf diese Vorschrift stützenden Entsch. 4358 auch eine Arbeitsstelle bei Notstandsarbeiten im Sinne von § 139 a.a.D. ist. In dieser Entsch. 4358 ist grundsätzlich ausgesprochen worden: „Verliert ein Versicherter seine Arbeitsstelle aus einem Grunde, der zur Ansetzung einer Sperrfrist gemäß §§ 93 ff. des ABWBG. berechtigen würde und nimmt er — ohne sich arbeitslos zu melden — eine neue Arbeitsstelle an, so ist bei Verlust der zweiten Stelle eine Sperrfrist wegen Verlustes der ersten Stelle zu verhängen.“ Die Frage, ob die Beschäftigung als Notstandsarbeiter als eine Beschäftigung gegen Entgelt anzusehen ist, ist vom Gesetzgeber zu verschiedenen Zeiten verschieden geregelt worden. Nach den Bestimmungen des RAnst. über öffentliche Notstandsarbeiten vom 17. November 1923 (RWB. I S. 1111) handelte es sich bei der Beschäftigung des Notstandsarbeiters um kein Arbeitsverhältnis (zu vgl. auch Entsch. 2888, AM. d. RBA. 1925 S. 287 = GuM. d. RBA. Bd. 18 S. 132 Nr. 58). Es traten an ihre Stelle die Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten vom 30. April 1925 (RWB. I S. 53), nach denen die Beschäftigung der Erwerbslosen in Notstandsarbeiten den Charakter einer Mischform zwischen Fürsorge und Arbeitsverhältnis empfing und dabei als Beschäftigung gegen Entgelt anzusehen war (siehe Entsch. des RBA. vom 19. Juni 1929 — II A. V. 51. 28 B. —, Juristische Wochenschrift 1930 S. 1998). Seit dem Inkrafttreten des ABWBG. ist § 139 Abs. 4 des ABWBG. maßgebend. Danach werden die bei Notstandsarbeiten tätigen Arbeitslosen grundsätzlich unter den Bedingungen des freien Arbeitsvertrags beschäftigt (zu vgl. auch die Entsch. des RArbGer. vom 18. September 1929¹⁾ = GuM. d. RBA. Bd. 27 S. 349 Nr. 34, vom 5. November 1930²⁾ in der Juristischen Wochenschrift 1931 S. 1289 und vom 10. Oktober 1931 in der Juristischen Wochenschrift 1932 S. 1292 ff.). Dies hat zur Folge, daß in diesen Fällen regelmäßig

¹⁾ ArbRSamml. Bd. 7 S. 38.

²⁾ ArbRSamml. Bd. 11 S. 18.

auch ein versicherungspflichtiges entgeltliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Bei der Anwendung des § 93 Abs. 1 a.a.D. auf Notstandsarbeiten ist § 12 Abs. 1 der Richtlinien des Verwaltungsrats der RAnst. vom 28. März 1928 (RArbBl. S. I 87) zu beachten. Danach steht die Entsch. über die Abberufung eines Notstandsarbeiters, wenn die Uebernahme einer freien Arbeitsstelle möglich ist, dem ArbV. zu. Dem Notstandsarbeiter steht es daher nicht frei, nach eigenem Gutdünken die Notstandsarbeit jederzeit zu verlassen. Das ArbV. hat darauf zu achten, daß die Weiterführung der Notstandsarbeit durch die Abberufung nicht gefährdet wird, solange ein öffentliches Interesse daran besteht (§ 12 Abs. 2 der Richtlinien). Diese Gefahr könnte eintreten, wenn es der einzelne Notstandsarbeiter in der Hand hätte, sein Arbeitsverhältnis jederzeit zu lösen. Hat das ArbV., wenn der Arbeitnehmer eine andere Stelle erlangt hat, seine Zustimmung zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Notstandsarbeit erteilt, dann ist für die Anwendung des § 93 a.a.D. kein Raum. Ob abgesehen von diesem Falle die Aufgabe der Notstandsarbeit im Sinne des § 93 Abs. 1 a.a.D. durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt war, richtet sich nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen (zu vgl. Entsch. 4110, AN. für RV. 1931 S. IV 284 = EuM. d. RVA. Bd. 30 S. 215 Nr. 82; Entsch. 4272, AN. für RV. 1932 S. IV 45 = EuM. d. RVA. Bd. 31 S. 360 Nr. 148). Die Entsch. dieser Frage sowie der weiteren Frage, ob ein berechtigter Grund im Sinne des § 90 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 und 5, § 93 Abs. 1 a.a.D. vorlag, obliegt der Spruchkammer. In einem Falle wie dem vorliegenden ist dabei insbesondere zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Notstandsarbeit mit Rücksicht auf sein späteres Fortkommen nicht zugemutet werden konnte, da ihm in diesem Falle ein berechtigter Grund nach § 90 Abs. 2 Nr. 2 des UWVG. zur Seite steht. Mit dieser letzteren Vorschrift hat sich die Spruchkammer nicht auseinandergesetzt.

Nr. 9 (RVA)

Zur Frage, ob und inwieweit politische Schutzhaftgefangene bei Arbeiten, zu denen sie in einem Konzentrationslager herangezogen werden, gegen Unfall versichert sind.

Reichsversicherungsamt.

Besch. vom 14. 3. 33 (I¹ 1105. 33). — Entsch. u. Mitt. d. RVA. Bd. 35 S. 83. —

Auf die Anfrage eines VA., ob politische Schutzhaftgefangene gegen Unfall versichert sind, wenn sie in einem Konzentrationslager mit Erdarbeiten, wobei Loren auf Feldbahngleisen benutzt werden, beschäftigt werden, hat das RVA. folgenden Besch. erteilt:

„Das RVA. neigt der Auffassung zu, daß politische Schutzhaftgefangene zum mindesten den nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes, betreffend die Unfallfürsorge für Gefangene vom 30. Juni 1900 (RGBl. S. 536), den Gefangenen gleichgestellten Personen zuzurechnen sind. Sie sind daher nach den Vorschriften dieses Gesetzes zu entschädigen, wenn sie einen Unfall bei einer Tätigkeit erleiden, die für freie Arbeiter die Versicherung nach der RV. zur Folge hätte.“

Nr. 10 (RVA)

Wird ein minderjähriger Krüppel zum Zwecke der Erwerbsbefähigung auf Kosten des Fürsorgeverbandes in einem Krüppelheim als Lehrling beschäftigt und liegt ein Lehrverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vor, so handelt es sich um keine Maßnahme der Arbeitsfürsorge im Sinne des § 75 d des UWVG.

Reichsversicherungsamt.

Entsch. vom 25. 8. 33 (IIIa Ar 89. 33), AN. für RV. 1933 S. IV 443 Nr. 4693.

Der minderjährige Ernst K. ist infolge spinaler Kinderlähmung teilweise gelähmt. Auf Vermittlung des Landeshauptmanns der Provinz W. wurde er zum Zwecke der Erwerbsbefähigung auf Kosten des Fürsorgeverbandes in dem B.-Heim zu U., einem Krüppelheim, untergebracht. Zwischen dem Heim und dem gesetzlichen Vertreter des Genannten, seinem Vater, ist ein schriftlicher Lehrvertrag geschlossen worden, nach dem Ernst K. in der Zeit vom 4. Juni 1929 bis 4. Juni 1932 das Schuhmacherhandwerk erlernen sollte. Da K. während der Lehrzeit vorübergehend in einer chirurgischen Klinik war, endete das Lehrverhältnis erst am 3. Oktober 1932. Der Antrag des K. auf ArbM. ist von dem Vorsitzenden des ArbV. auf Grund des § 95 des UWVG. abgelehnt worden, da keine Anwartschaft auf ArbM. erworben sei. Der Spruchauschuß des ArbV. hat den Einspruch des K. zurückge-

wiesen mit der Begründung, die Beschäftigung des K. habe der K.V.-Pflicht nicht unterlegen, eine Anwartschaft auf Arbll. sei somit nicht begründet. Die Spruchkammer des O.V. war geneigt, den Anspruch des K. auf Arbll. mit der Begründung zu bejahen, es habe ein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis vorgelegen; der § 75 d Abs. 1 des WABG. greife nicht ein, weil die Erlernung des Handwerks eigentwirtschaftlichen und nicht, wie § 75 d Abs. 1 aaD. voraussetze, gemeinnützigen Zwecken gedient habe. Zur grundsätzlichen Entsch. der Rechtsfrage, ob diese Auslegung des § 75 d Abs. 1 aaD. zutreffend ist, hat die Spruchkammer die Sache gemäß § 182 Abs. 1 des WABG. an den Spruchsenat abgegeben.

Der Spruchsenat hat die Sache zur anderweitigen Verhandlung und zur Entsch. an das O.V. zurückverwiesen.

Gründe:

„Es handelt sich um die Auslegung des § 75 d Abs. 1 des WABG., wonach die Beschäftigung eines Hilfsbedürftigen arbeitslosenversicherungsfrei ist, die im Rahmen der Arbeitsfürsorge für einen Träger der öffentlichen Fürsorge oder auf dessen Veranlassung für einen Dritten ausgeübt wird. Der § 75 d Abs. 2 des WABG. sieht bei einer gewissen Dauer der Arbeitszeit und Höhe des Lohnes eine Ausnahme vom Abs. 1 des § 75 d vor. Zu der Frage, wieweit nach den allgemeinen Grundsätzen der Sozialversicherung und nach den Sondervorschriften des § 75 d des WABG. die Beschäftigung eines Hilfsbedürftigen der Arbll. unterliegt, hat der Senat bereits in der Entsch. 4566 (M. für R.V. 1933 S. IV 80 = EuM. d. RVA. Bd. 33 S. 543 Nr. 201) im allgemeinen Stellung genommen. In der Hauptsache befaßt sich die Entsch. aber nur damit, unter welchen Voraussetzungen in derartigen Fällen ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vorliegt. Nach der Entsch. handelt es sich um keine Beschäftigung in diesem Sinne, wenn die Arbeitsleistung durch einen einseitigen Verwaltungsakt des Fürsorgeträgers angeordnet ist. Liegt aber ein freies Arbeitsverhältnis vor, so steht es der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Sozialversicherung nicht entgegen, wenn etwa der Fürsorgeempfänger auf Veranlassung des Fürsorgeverbandes beschäftigt wird und der Fürsorgeträger dem Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Einstellung geldliche Vorteile aus Fürsorgemitteln (Zuschüsse) zuwendet. Dies steht in Einklang mit der Entsch. 4455 (M. für R.V. 1932 S. IV

425 = EuM. d. RVA. Bd. 32 S. 523 Nr. 222), in der ausgesprochen ist, ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis werde nicht ohne weiteres dadurch ausgeschlossen, daß ein Krüppel zum Zwecke der Erlernung eines Handwerks bei einem Dritten durch den Fürsorgeverband untergebracht wird auf Grund der dem letzteren obliegenden Pflicht, für die Erwerbsbefähigung hilfsbedürftiger minderjähriger Krüppel zu sorgen. In der Entsch. 4455 ist bemerkt, daß in Fällen dieser Art für die Arbll.-Pflicht jedoch auch die besondere Vorschrift des § 75 d des WABG. zu berücksichtigen ist. Ob der § 75 d aaD. in solchen Fällen anwendbar ist, hat die Entsch. 4455 jedoch dahingestellt gelassen. Um diese Frage handelt es sich im vorliegenden Falle.

Der Ansicht der Spruchkammer, § 75 d Abs. 1 des WABG. gelte nur für Beschäftigungen gemeinnütziger Art, kann nicht zugestimmt werden. Die Vorschrift enthält keine derartige Einschränkung. Es folgt dies auch nicht daraus, daß sie Maßnahmen „im Rahmen der Arbeitsfürsorge“ im Auge hat. Jedoch handelt es sich um keine Maßnahme der Arbeitsfürsorge im Sinne des § 75 d Abs. 1 des WABG., wenn ein minderjähriger Krüppel zum Zwecke der Erwerbsbefähigung auf Kosten des Fürsorgeverbandes in einem Krüppelheim als Lehrling beschäftigt wird und ein ordnungsgemäßer Lehrvertrag geschlossen ist. Zwar kann man die Unterbringung eines Hilfsbedürftigen durch den Fürsorgeverband zum Zwecke der Erwerbsbefähigung (§ 6 Buchstabe d und e der Reichsgrundsätze über Voraussetzung, Art und Maß der öffentlichen Fürsorge) in gewissem Sinne auch als Arbeitsfürsorge ansehen. Im § 75 d Abs. 1 des WABG. ist Arbeitsfürsorge aber in einem engeren Sinne zu verstehen. Die Vorschrift hat Wohlfahrtsarbeiter im engeren Sinne im Auge (zu vgl. auch Begründung — S. 8 — zu Nr. 6 des Entwurfs eines Gesetzes zur Aenderung des WABG., Reichstagsdrucksache Nr. 2194, IV. Wahlperiode 1928). Unter Arbeitsfürsorge in diesem Sinne ist demnach lediglich die mit Rücksicht auf bestehende Arbeitslosigkeit eintretende Fürsorge zu verstehen, gleichgültig, ob sie gemeinnützig ist oder nicht. Eine Maßnahme zum Zwecke der Erwerbsbefähigung ist keine Maßnahme der Arbeitsfürsorge in diesem engeren Sinne.“

Nr. 11 (RVA)

Hochöfen- und Röstöfenbetriebe sind keine Betriebe des Bergbaus im Sinne der Nr. 16 Sp. III der Anlage zur Zweiten BerufskrbV. vom 11. Februar 1929.

Reichsversicherungsamt.

Urteil vom 12. 10. 33 (Ia 4706. 31). — Entsch. u. Mitt. des RVA. Bd. 35 S. 76. —

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger überhaupt an einer schweren Staublungenerkrankung leidet. Denn seine Krankheit ist nicht nach dem 31. Dezember 1919 in einem in Nr. 16 der Anlage zur Zweiten BerufskrbV. vom 11. Februar 1929 verzeichneten Betriebe, insbesondere nicht in einem Betriebe des Bergbaus verursacht worden. Wie die Ermittlungen ergeben haben, war der Kläger vom Jahre 1920 ab nur noch über Tage beschäftigt, und zwar vom 1. Juli 1920 bis 8. April 1925 im Hochofenwerk Herdorf-Friedrichshütte, vom 20. Juli 1925 bis 10. Dezember 1925 als Röster bei der Grube Wolf, vom 2. August 1926 bis 31. Januar 1927 als Röster bei der Grube Kollnbach, vom 1. Juni 1927 bis zur Arbeitsunfähigkeit am 28. Dezember 1929 als Röster und Verloader bei der Grube Friedrich Wilhelm, Herdorf. Hochöfen- und Röstöfenbetriebe sind aber keine Betriebe des Bergbaus, da es sich bei ihnen nicht um die Gewinnung des Eisensteins, sondern um die weitere Verarbeitung der bereits im Bergbau geförderten Mineralien handelt.

Hiernach sind die erhobenen Entschädigungsansprüche un begründet.

Nr. 12 (RVA)

Zur Frage der Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflicht der sogenannten Warenverteiler.

Reichsversicherungsamt.

Entsch. vom 22. 9. 33 (IIIa Ar. 91. 33). — Entsch. u. Mitt. des RVA. Bd. 35 S. 113. —

Aus den Gründen:

„Der Kläger hatte mit einer Lebensmittel vertreibenden Firma einen Vertrag als Warenverteiler abgeschlossen und war auf Grund dieses Vertrages fortlaufend tätig gewesen. Er war nicht

gegen festes Entgelt beschäftigt, sondern erhielt nur Provision. Er hatte die für die Herrichtung der Waren und deren Verteilung nötigen Gerätschaften von der Firma gegen Sicherheitsleistung gestellt erhalten. Abrechnung hatte allwöchentlich zu erfolgen. Der Kläger war an keine Arbeitszeit und auch an keinen bestimmten Reiseplan gebunden; er konnte den Besuch der Kunden nach seinem Belieben vornehmen. Bei der Verteilung der Ware nahm er jeweils sogleich für die folgenden Wochen Bestellungen an und führte diese entsprechend aus. Der Kläger durfte nur gegen bar verkaufen, Stundungen gingen auf sein Risiko, ebenso ging ein Verderb von Ware, solange sie in seinem Besitz war, zu seinen Lasten. Der Kläger mußte zum Aufbewahren der Ware — es handelte sich um Margarine und Molkereiprodukte — einen einwandfreien Lagerraum kostenlos zur Verfügung stellen. Bei dem Auswiegen der Ware haben nach seinen eigenen Angaben seine Familienangehörigen geholfen, nach den Ermittlungen des ArbU. sind diese auch bei der Verteilung der Ware zeitweise mit tätig gewesen. Für den Fall der Entlassung durfte der Kläger sich bei Meidung einer Vertragsstrafe an keinem Konkurrenzunternehmen beteiligen und sich für ein solches betätigen. Er hat infolge Krankheit die geschilderte Tätigkeit aufgegeben und die Gewährung von ArbU. beantragt. Sein Antrag ist abgelehnt worden, weil es sich nach Auffassung des Vorsitzenden des ArbU. nicht um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handelte. Der Kläger hat gegen diese Entsch. Einspruch eingelegt und geltend gemacht, daß er sich zu der Firma in einem abhängigen Dienstverhältnis befunden habe, auch seien die Sozialbeiträge von der Firma und ihm je zur Hälfte getragen worden.

Der Spruchauschuß hat den Einspruch zurückgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat die Spruchkammer die Sache gemäß § 182 Abs. 1 ArbVG. an das RVA. abgegeben zur grundsätzlichen Entsch. der Frage, ob die Tätigkeit des „Warenverters“ arbeitslosenversicherungspflichtig sei.

Die Spruchkammer ist der auch vom Präf. des ArbU. vertretenen Auffassung, daß es sich hier nicht um versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handle.

Gegen die Zulässigkeit der Abgabe der Sache bestehen Bedenken. Es handelt sich darum, ob Warenverteiler unter den besonderen Umständen, wie sie hier gegeben sind, der ArbU.-Pflicht unterliegen. Die Gesichtspunkte, auf die es bei der Frage ankommt, ob

es sich um eine Beschäftigung handelt, die nach § 69 des ArbZG. der ArbZG-Pflicht unterliegt, oder um eine solche, die sich als eine selbständige darstellt und somit versicherungsfrei ist, sind bereits die verschiedenen grundsätzlichen Entscheidungen des RZA. dargestellt (zu vgl. insbesondere die Anleitung des RZA., AN. d. RZA. 1912 S. 721 ff. Nr. 10 bis 17 und die dort angeführten Entscheidungen; EuM. d. RZA. Bd. 22 S. 150 Nr. 76; Entsch. 1933, AN. d. RZA. 1914 S. 813 = EuM. d. RZA. Bd. 4 S. 42 Nr. 26; Entsch. 2789, AN. d. RZA. 1924 S. 84 = EuM. d. RZA. Bd. 16 S. 11 Nr. 5; EuM. d. RZA. Bd. 22 S. 133 Nr. 69; Entsch. 3322, AN. für RB. 1929 S. IV 19 = EuM. d. RZA. Bd. 23 S. 453 Nr. 197; Entsch. 3394, AN. für RB. 1929 S. IV 164 = EuM. d. RZA. Bd. 24 S. 185 Nr. 79; Entsch. 3629, AN. für RB. 1930 S. IV 47 = EuM. d. RZA. Bd. 26 S. 303 Nr. 130; EuM. d. RZA. Bd. 26 S. 540, 543 Nr. 225; Entsch. 3711, AN. für RB. 1930 S. IV 188 = EuM. d. RZA. Bd. 27 S. 118 Nr. 49; Entsch. 4265, AN. für RB. 1932 S. IV 41 = EuM. d. RZA. Bd. 31 S. 344 Nr. 140; Entsch. 4447, AN. für RB. 1932 S. IV 405 = EuM. d. RZA. Bd. 32 S. 427 Nr. 186). Danach setzt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung insbesondere voraus, daß die betreffende Person in einem wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zu einer andern — nachstehend kurz dem „Auftraggeber“ genannt — steht. Die von den Parteien gewählte Bezeichnung „Warenverteiler“ besagt für die Frage, ob ein wirtschaftliches oder persönliches Abhängigkeitsverhältnis vorliegt, allein noch nichts Entscheidendes. In Fällen, wie sie hier gegeben sind, sind Warenverteiler jedenfalls in gewissem Ausmaße von ihrem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig. Mithin ist es für die Beantwortung der gestellten Frage von entscheidender Bedeutung, ob auch eine persönliche Abhängigkeit zwischen dem Warenverteiler und seinem Auftraggeber besteht, ob er also letzterem gegenüber persönlich unselbständig ist. Ob und inwieweit diese Voraussetzung vorliegt, kann lediglich nach den Umständen des einzelnen Falles beurteilt werden. Diese Entsch. liegt dem Tatrichter ob; einen Anlaß zu einer grundsätzlichen Entsch. des RZA. bietet der vorliegende Fall nicht.

Unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung des RZA. ist namentlich zu prüfen, inwieweit die Person verpflichtet ist, ihre Arbeitskraft dem Auftraggeber zur Verfügung zu stellen, ob

sie berechtigt ist, für andere Unternehmer tätig zu sein, weiterhin, in welchem Ausmaße sie an dessen Weisungen gebunden ist, inwieweit sie dessen Geschäftsbetrieb eingegliedert und diesem untergeordnet ist, weiter ob und inwieweit sie seiner Kontrolle unterworfen ist. Von Bedeutung ist die Art des Entgelts, fernerhin, von wem die Unkosten der Geschäftsführung zu tragen sind; mitbeachtlich kann auch die Art der Abrechnung sein. Die provisorische Entlohnung ist nicht ohne weiteres ein Merkmal für die Selbständigkeit. Die Provision kann sich im Einzelfalle als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen (EuM. d. RZA. Bd. 23 S. 210 Nr. 93). Wenn in den EuM. d. RZA. Bd. 30 S. 509 Nr. 193 ausgeführt ist, es lasse auf persönliche Selbständigkeit schließen, wenn eine Person für ihre Tätigkeit lediglich Provision erhalte und außerdem Geschäftsunkosten zu bestreiten habe, so gilt dies nicht schlechthin. Ein Merkmal für die Abhängigkeit vom Auftraggeber kann der Umstand sein, daß die Person nach der Höhe ihres Einkommens wirtschaftlich Arbeitnehmern gleichzustellen ist (zu vgl. auch die Entscheidungen des RArbGer. vom 15. Februar 1930 — RArbGer. 371. 29 —, vom 10. Dezember 1930 — RArbGer. 397. 30 — und vom 2. Juli 1932 — RArbGer. 179. 32 —, Bensch. Samml. Bd. 8 S. 451, Bd. 10 S. 594, Bd. 15 S. 505). Auch bestreiten oftmals Personen, die zweifellos Arbeitnehmer sind, gewisse Geschäftsunkosten. Die Tatsache, daß diese Personen Nebenleistungen, wie beispielsweise die unentgeltliche Gestellung von Räumen, die Leistung einer Sicherheit für Gerätschaften, die der Auftraggeber ihm zur Verfügung stellt, zu erfüllen haben, spricht für sich allein nicht für die Selbständigkeit der Beschäftigung. Das gleiche gilt, wenn die Person nicht an bestimmte Arbeitszeiten und nicht an bestimmte Reisepläne gebunden ist. Alle diese Umstände werden im Einzelfalle regelmäßig nur einzelne Anhaltspunkte für die Beurteilung der Frage sein, ob die betreffende Person von ihrem Auftraggeber persönlich abhängig ist; entscheidend ist das Gesamtbild der Tätigkeit.

Ob nach den Gesamtumständen des hier in Rede stehenden Falles der Kläger als Warenverteiler persönlich unselbständig ist, muß der Entsch. des RZA. überlassen bleiben.“

Nr. 13 (RWB)

Zu einem versicherten Friedhofsbetrieb gehört außer den Bestattungsarbeiten vor allem die Instandhaltung des Friedhofsgeländes, der Wege, Anlagen und Grabstätten, und zwar auch dann, wenn sie gewohnheitsrechtlich von den dem Arbeiterstand zuzurechnenden Angehörigen der Verstorbenen unentgeltlich und ohne besondere Verpflichtung ausgeführt wird.

Friedhofsbetrieb und Verrichtung eigenwirtschaftlicher Tätigkeit am Grabe eines verstorbenen Angehörigen.

Reichsversicherungsamt.

Urteil vom 15. 11. 33 (Ia 4365. 32). — Entsch. u. Mitt. des RWB. Bd. 35 S. 79. —

Die Klägerin hat am 13. April 1931 auf dem Friedhof in G. einen Unfall erlitten. Sie wollte gemeinschaftlich mit ihrem Ehemann das Grabdenkmal eines verstorbenen Angehörigen, das in eine schiefe Lage geraten war, gerade rücken; dabei fiel der Grabstein um und verletzte die Klägerin am rechten Unterschenkel. Eigentümerin des Friedhofs ist die Kirchengemeinde G. Nach einem Bericht des Vertreters der Friedhofsverwaltung, Pastor G., ist es ortsüblich, daß die Grabstellen von den Hinterbliebenen selbst in Ordnung gehalten werden, wenn dies auch in der Friedhofsordnung nicht ausdrücklich bestimmt ist. Während für den ordnungsmäßigen Zustand der Friedhofswege der Totengräber verantwortlich ist, kann die Kirchengemeinde die Instandhaltung der Begräbnisstätten von den Angehörigen verlangen.

Die beklagte Berufsgenossenschaft hat den von der Klägerin erhobenen Entschädigungsanspruch abgelehnt, weil sie nicht als Arbeiterin auf dem Friedhof, sondern bei einer aus Pietät gegen einen verstorbenen Angehörigen verrichteten Tätigkeit verunglückt sei. Das RWB. hat die Berufung der Klägerin mit derselben Begründung zurückgewiesen. Der rechtzeitig eingelegte Rekurs konnte keinen Erfolg haben.

Gründe:

„Daß auf dem Friedhof der Gemeinde G. ein nach § 917 der RWB. versicherungspflichtiger Friedhofsbetrieb unterhalten wird, unterliegt keinem Zweifel. Zu einem solchen Betrieb gehört nach der Rechtsprechung des RWB. außer den Bestattungsarbeiten vor allem die Instandhaltung des Friedhofsgeländes (das heißt der

Wege und Anlagen), und zwar auch dann, wenn sie gewohnheitsrechtlich von den dem Arbeiterstand zuzurechnenden Angehörigen der Verstorbenen unentgeltlich und ohne besondere Verpflichtung ausgeführt wird (zu vgl. Entsch. 2960, RWB. 1917 S. 492 = EuW. d. RWB. Bd. 9 S. 256); ferner gehört zum Friedhofsbetrieb — was die Beklagte in dem von ihr ausgegebenen Merkblatt selbst anerkennt — auch die Instandhaltung der Grabstätten. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Frage, ob im einzelnen Falle der Verletzte bei Ausübung der auf dem Friedhof vorgenommenen unfallbringenden Tätigkeit als Arbeiter in den Friedhofsbetrieb eintreten wollte und eingetreten ist. Im vorliegenden Falle war das Zurechtrücken des Grabsteins, bei dem der Unfall sich ereignet hat, eine Tätigkeit, die die Klägerin und ihr Ehemann nicht im Interesse des Friedhofsbetriebes der Gemeinde, sondern an dem Grabe ihres eigenen Angehörigen verrichtet haben, zu dessen Instandhaltung sie nach dem erwähnten Bericht des Vertreters der Friedhofsverwaltung und auch nach allgemeinen friedhofsrechtlichen Grundsätzen (zu vgl. Brunner in „Der Friedhof“, Jahrgang 1932, Nr. 5, S. 77, 78) verpflichtet waren. Der Senat ist daher der Auffassung der Vorinstanzen beigetreten, daß die Klägerin bei Verrichtung der unfallbringenden Tätigkeit nicht als Arbeiterin in den Betrieb der Friedhofsverwaltung eingetreten ist, sondern in Erfüllung einer ihr obliegenden rechtlichen Verpflichtung eine eigenwirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt hat. Hiernach steht ihr ein Anspruch auf Unfallentschädigung gegen die Beklagte nicht zu.“

Nr. 14 (RWB)

Probestampfanlagen sind keine „Betriebe des Bergbaus“ im Sinne der Nr. 16 der Anlage zur Zweiten BerufsstrVB. vom 11. Februar 1929.

Reichsversicherungsamt.

Urteil vom 20. 12. 33 (Ia 3146. 32). — Entsch. u. Mitt. des RWB. Bd. 35 S. 310. —

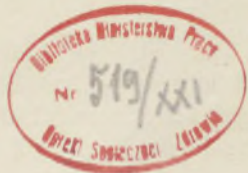
Aus den Gründen:

„Nach der Ueberzeugung des Senats kann weder die sechsmonatige Tätigkeit des Klägers als Häuer im Jahre 1920 noch die siebenzehn Monate hindurch ausgeübte Beschäftigung als Probe-

stampfer im Verhältnis zu der jahrelangen auf die Zeit vor dem 1. Januar 1920 entfallenden Tätigkeit des Klägers als Häuer als wesentlich mitverursachend für die Bildung der schweren Staublungenerkrankung angesehen werden. Die Wahrscheinlichkeit spricht vielmehr dafür, daß die Silikose, die dem Kläger schon im Jahre 1920 solche Beschwerden verursacht hat, daß er gezwungen war, die Beschäftigung unter Tage aufzugeben, sich seitdem schicksalsmäßig — wie es in solchen Fällen die Regel bildet — zur schweren Staublungenerkrankung weiter entwickelt hat.

Aber abgesehen hiervon kann die Beschäftigung in der Probestampfanlage nicht als „Beschäftigung im Bergbau“ im Sinne der Nr. 16 der Anlage zu der Zweiten Berufskrh. vom 11. Februar 1929 angesehen werden. Hierunter ist vielmehr nur die auf die Gewinnung der Bodenbestandteile gerichtete Tätigkeit zu verstehen (zu vgl. CuM. d. RZA. Bd. 35 S. 76 Nr. 30); diese Tätigkeit war aber in dem Augenblick, als das Gestein (Fäule) nach der Probestampfanlage gebracht wurde, bereits abgeschlossen. Auch der Umstand, daß die Stampfanlage des Hohentalschachts in unmittelbarer Nähe des Schachtes gelegen war und der Aufsicht der Bergbehörde unterstand, ändert nichts an der Beurteilung; entscheidend ist vielmehr allein, ob die im Betriebe verrichtete Tätigkeit sich ihrer Art nach als bergbauliche Tätigkeit darstellt (zu vgl. Entsch. des Senats für Berufskrankheiten vom 27. Oktober 1931, CuM. d. RZA. Bd. 32 S. 14). Dieses Merkmal trifft indessen auf die Beschäftigung in der Probestampfanlage, in der das gewonnene Gestein lediglich zerkleinert wird, nicht zu; denn ganz ähnliche Probestampfanlagen wie auf den Schächten befinden sich auf den entfernt liegenden Rohhütten der Mansfeld A.-G., die unzweifelhaft nicht zum Betriebe des Bergbaues gehören.

Da hiernach eine entschädigungspflichtige Berufskrankheit im Sinne der Berufskrh. vom 11. Februar 1929 nicht für vorliegend erachtet werden kann, steht dem Kläger ein Anspruch auf Unfallentschädigung nicht zu.“



Verzeichnisse

Die Zahlen bedeuten die Seiten der ersten Abteilung (Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts — RAG —) und der zweiten Abteilung (Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte — LAG — und Arbeitsgerichte — ArbG —) sowie des Anhangs (Entscheidungen des Reichsversicherungsamts und der Schiedsstelle beim Verband der Deutschen Berufsge nossenschaften — RZA* —).

A. Sachverzeichnis

A	Seite
Abfindungsrente f. u. Pension	
Abstammung f. u. nichtarischer	
Agent f. u. Handlungsagent	
Altersversorgung f. u. Pension	
Anerkennung f. u. Schuld —	
Anfechtung, keine — d. Amtsniederlg.	ArbG 120
Angestellter, Kassenarzt als —	RAG 105, 115, 136 LAG 139 RZA 1*
— Landwirtschaftslehrer als —	RZA 7*
Annahmeverzug b. unzul. fristl. Entlassung	RAG 162
Anrechnung v. Rente a. d. SozVerf. a. Lohn	RAG 53
Arbeitnehmer, Begriff	RZA 7*, 12*, 17* 26*
Arbeitsbefreiung, Angabe d. Kündigungsgr., Be- richtigung	LAG 51
Arbeitsentgelt, Angleichung an Beamtenbez. b. öff. Unternehmen	RAG 29, 36, 49 LAG 136
— Anrechnung d. Rente a. Sozialversicherung	RAG 53
— Dollarklausel, Bedeutung	LAG 104
— Gewinn- u. Verlustanteil i. Konkurs	RAG 222
— Gültigk. d. Vertrags b. fehl. Vereinbarung ii. —	RAG 22
— Höhe des üblichen —	ArbG 59
— der Landesangestellten	LAG 197
— bei Unmöglichkeit der Leistung	RAG 112 ArbG 127, 225
— f. a. u. Gratifikation, Naturallohn, Pension, Pfändung und Provision	
Arbeitsfront und Gewerkschaften	RAG 72, 82, 183, 188, 191, 229 LAG 3, 39 ArbG 161 f. a. RAG 198, 200

	Seite
Arbeitsfront, Vertretungsbefugnis	RAG 192
— Weisungen vorgelegter Stellen, Bedeutung	LAG 29
— — — — —	RAG 192
Arbeitsgerichtliches Verfahren, arbeitnehmerähnliche Person	LAG 45
— Armenrecht, Abänderung d. Festf. d. AnwGeb.	LAG 34
— — — — —, Erstattung der Anwaltsgeb.	LAG 81
— Begründung d. Urz., Erfordernisse	RAG 209, 217
— Berichtigung d. Urz. zw. Streitwertfestsetzung, Bedeutung f. Rechtsmittel	RAG 7, 18
— Berufung, Begründung, Erfordernisse	RAG 205, 227
— — — — —, b. fehl. Streitwertfestsetzung	RAG 6
— Beweisangebote, Anfechtung ihrer Ablehnung mit Rev., Voraussetzung	RAG 98
— Beweislast	RAG 172, 214
— Eidesverweigerung, Wirkung für 2. Inst.	RAG 95
— Erinnerung geg. Abänderung d. Gebührenfestf.	LAG 35
— Feststellungs- oder Leistungsfrage	LAG 40
— — — — —, u. Zulässigk. e. Kündigung	RAG 166, 177
— — — — —, Interesse b. Unzulässigk. d. Erfüllung d. Anspr.	RAG 93, 117
— Feststellungswidertl., Erweiter. i. d. BerufInst.	RAG 177
— Fragepflicht, § 139 ZPO. i. d. BerufInst.	RAG 49
— Gerichtsstand d. Zusammenhangs § 3 ArbGG.	RAG 88
— Kostenpfl. d. Anw. n. § 102 ZPO.	RAG 47
— Rechtsweg b. Kündigung. n. Berufsbeamtengef.	RAG 61, 65, 169, 234
— — — — — bei Kündigung n. ArbG.	LAG 190
— — — — — bei Rückforderung irrüml. abgef. Sozialversicherungsbeiträge	LAG 156
— Revision b. Abl. v. Beweisangeboten	RAG 98
— — — — — Form d. -schrift u. -begründg.	RAG 54, 55
— — — — — Bedeutung d. Streitwertberechnung u. -festf.	RAG 7
— — — — — wegen fehl. Urteilsbegr.	RAG 209, 217
— — — — — wegen fehl. Zeugenprotokolls	RAG 217
— Streitwertfestsetzung, Bedeutung f. Rechtsmittel, insbes. wenn erst d. Berichtigung n. Abschluß d. RechtsmInst. erfolgt	RAG 7
— Substantiierungspfl.	RAG 51
— Vergleich, Auslegung, Beweislast	RAG 172
— Vertretung e. GmbH. i. Prozeß	LAG 204
— Vertretungsbefugnis b. Bücherrev.	LAG 211
— — — — — d. DAF.	LAG 29
— Widerklage, Erweiterung i. d. BerufInst.	RAG 177
— Wiedereinsetzung b. Verschulden d. Anw.	RAG 226
— — — — —	LAG 31
— Zeugenaussage, Notwendigk. d. Prot.	RAG 217
— Zuständigk. b. Zusammenhang, § 3 ArbGG.	RAG 88
— — — — — Klagebehauptungen maßgebend	LAG 156
— — — — — Zustellung d. Niederlegung, § 182 ZPO.	LAG 112
Arbeitslosenversicherung, Uebernahme v. Angest. zur Reichsanstalt	LAG 51
— f. a. u. SozVersf.	

	Seite
Arbeitsopfer, Rechtslage d. alten u. neuen Verb. d. —	RAG 200
Arbeitsvertrag, Abschluß, Erfordernisse n. LandGemD.	RAG 22
— — — — — bei fehl. Entgeltvereinbarung	RAG 22
— — — — —	ArbG 59
— — — — — stillschw. m. neuen R.S.-Verbänden	RAG 72, 82, 183, 188, 192, 198, 200, 229
— — — — —	LAG 3
— — — — — Schriftform f. Kassenärzte	RAG 106, 113, 114
— — — — — Erfüllungspflicht, Umfang	RAG 105
— — — — —	ArbG 59
— — — — — oder öffentl.-rechtl. FürsVerh.	LAG 153
— — — — —	RAG 21*, 23*
— — — — — Klarstellungs- u. Offenbarungspfl.	LAG 61, 62
Arbeitszeit, Ueberstundenvergütung, Bewirkung	ArbG 173
Arglist b. Berufung auf tarifl. Ausschlussfrist	ArbG 178
— — — — — Schriftform	RAG 151, 208
— — — — — Tarifvertrag	RAG 69
— — — — —	LAG 38, 60
— — — — —	ArbG 176, 177
— f. a. u. Bewirkung	
Arzt, wann Angestellter?	RAG 105, 115, 136
— — — — —	LAG 139
— — — — —	RAG 1*
— — — — — Sittenwidrigk. e. Konkurrenzfl.	RAG 103
Ausgleichsquittung	RAG 69, 214
— — — — —	ArbG 59, 60
— — — — — Wirksamk. u. Beweisl.	RAG 214
Auslegung e. Pensionsverpr.	RAG 3, 136
— — — — —	LAG 14, 104
Außereheliches Kind f. u. Unterhaltsanspruch	
B	
Bademeister, Form u. Zuständigk. f. Anstellung n. LandGemD.	RAG 27
— — — — —	LAG 56
Bauamt, Wasserwerk als Bestandteil d. —	LAG 56
Bausparkassen, Lohnfeststellungszfl. geg. — bei Erfüllungsverbot	RAG 98, 117
Beamte und Angestellte, Unterscheidung	RAG 25, 39
— — — — — Angleichung der Bezüge	RAG 29, 36, 49
— — — — —	LAG 136
Behördenangestellte, Abschluß mit —, Erfordernisse n. LandGem.- u. KreisD.	RAG 22
— — — — —	LAG 54
— — — — — Angleichung an Beamtenbezüge	RAG 29, 36, 49
— — — — —	LAG 136
— — — — — Befoldungsdiestalter d. — b. Krankenkassen	RAG 29
— — — — — Ruhegehaltsvereinbarung	LAG 129
Bergbau, Hochöfen, Röstöfen u. Probestampfanlagen kein —	RAG 26*, 31*
Berufsbeamtentum f. u. Wiederherstellung	

	Seite
Beschlagnahme des Gewerkschaftsvermögens, rechtl. Bedeutung	RAG 204 LUG 39 ArbG 161
Beoldungsdienstatter, Herabsetz. b. Krankenkassen	RAG 29
Betrieb, Begriff, wenn Bauverein Wäscherei unterhält	RBA 4*
— b. Friedhofs—	RBA 30*
— — Bergbau	RBA 26*, 31*
Betriebsordnung, Auslegung	RAG 22
— Nachwirkung	RAG 71
— Rückwirkung	RAG 128
Betriebsratsmitglieder, Kündigungsschutz, maßgeb. Zeitpunkt	RAG 126, 143
— rückwirl. Ernennung	RAG 125, 142, 144
— f. a. u. Vertrauensrat	ArbG 218
Betriebsrisiko, Allgemeines	ArbG 218
— b. Landbestrauer	ArbG 224
— b. Unterbietung b. Konkurrenz	ArbG 218
— u. fristl. Entlassung	RAG 162 ArbG 218
Betriebsvertretung, Amtsniederlegung, Rechtsnatur, l. Anfechtung	ArbG 120
— rückwirl. Ernennung	RAG 125, 142, 144
Beweislast	RAG 172, 214
Buchauszug f. u. Provisions.	
Bücherrevisor, Vertretungsbefugnis, § 11 ArbGG.	RAG 211
Betriebszellen f. u. NSBD.	

C

Christliche Gewerkschaften und Arbeitsfront	RAG 191
culpa in contrahendo	RAG 153

D

Dauerangestellter, Begriff	RAG 51, 54, 147
— Anstellung n. KreisD., Uebernahme b. Reichsanstalt	RAG 51, 54
Dentist kein Gewerbetreibender	RAG 102
— Sittenwidrigf. e. Konkurrenzfl. m.	RAG 103
Deputat	RAG 16
Dollar Klausel i. Pensionsverspr., Bedeutung	RAG 104

E

Ehegatten, Sittenwidrigf. e. Gehaltsabrede zw.	RAG 156
Einspruch nach BRG. und ADG. Anrufung des Vertrauensrats, Prozeßvoraussetzung	RAG 116 ArbG 76
— b. öff. Verwaltungen	RAG 56
— schuldhafte Vereitelung d. Arbeit, Schadeners.	RAG 9
— b. Verdacht staatsfeindl. Einstellung	RAG 190
— f. a. Widerrufsklage	
Entgelt f. u. Arbeitsentgelt	

	Seite
Entlassung f. u. fristlose	
Erfüllung, Umfang d. —pflicht	RAG 105, 174
— d. Dritte	RAG 174

F

Familienrechtliches und arbeitsvertragliches Beschäftigungsverhältnis, Unterschied	RAG 148, 154 f. a. RAG 93
— Pflicht z. Umwandlung	RAG 148, 158
Forderungspfändung, Umfang	RAG 24
Form d. Vertrags m. Gemeindeang.	RAG 22
Fortbildungsschule, Freizeit d. Lehrlings	ArbG 67
Friedhof, Umfang d. Unfallvers.	RBA 30*
Fristlose Entlassung, weg. unzul. Angaben b. Korrupt.	RAG 218 ArbG 72
— weg. außerdienstl. Verhaltens b. städt. Angest.	RAG 57 RAG 99
— n. Berufsbeamtengef. b. 7. 4. 33	RAG 43, 61, 65, 169
— weg. Beteil. an Untreue b. Vorges.	RAG 52
— u. Betriebsrisiko	RAG 162 ArbG 218
— e. Dauerangest.	RAG 51
— m. Frist	RAG 96
— weg. gewerksch. Betätigung	RAG 73, 83, 120, 188, 192 RAG 190
— e. Lehrlings weg. Handlung f. Vaters	ArbG 71
— weg. nichtarischer Abstammung	RAG 39
— durch Nichtarier b. Bohlott	ArbG 216
— weg. polit. Unzuverlässigf.	RAG 62, 73, 83, 188, 192 RAG 9, 95 ArbG 125
— weg. polizeil. Schließung d. Gesch.	RAG 162
— weg. Schutzhaft	ArbG 69
— weg. staatsfeindl. Einstellung	RAG 120, 188, 234 RAG 9, 95, 190 ArbG 125
— unwirkl., Umdeutung i. o. Kündigung	RAG 14, 42
— Rechtsfolgen	RAG 162
— u. Urlaubszertifikat	RAG 63
— weg. Verdachts strafb. Handlung	RAG 145 RAG 99, 146 RAG 121, 221
— o. Verschulden	RAG 121, 221
— wegen Verschweigung d. Zugehörigkeit z. komm. Organisation	RAG 9
— Berwirkung	RAG 162
— — d. Zeitablauf	RAG 189, 192 RAG 43, 147, 194
— wichtiger Grund, Begriff	RAG 119—124, 146, 221 RAG 51
— — Berücks. d. Dauer d. Kündigungsfrist	RAG 162

	Seite
Fürsorgearbeiten, öffentl. o. privatrechtl. Verhältnis	LUG 153 RBN 21*, 24*
Fürsorgepflicht, Umfang	LUG 7, 15, 83, 151
— u. Gewerbeaufsicht	LUG 83, 151
— Schutz geg. Sandstrahlgebläse	LUG 83
G	
GmbH., Vertretung i. Prozeß	LUG 204
Gewerbeaufsicht u. Fürsorgepfl.	LUG 83, 91, 151
Gewerkschaften u. Arbeitsfront	RUG 72, 82, 183, 188, 191, 229
	LUG 3, 39
	ArbG 161, f. a.
	RUG 198, 200
— — Passivlegitimation f. Klagen geg. d. Vermög.	LUG 39 ArbG 161
Gewerkschaftliche Betätigung f. freist. Entlassung	
Gewinnanteil u. Beteiligung a. Verlust i. Konkurs	RUG 222
Goldmark, Begriff	LUG 107, 108
Goldwert- oder Währungsil.	LUG 105
Gratifikation, Rechtsanspr., Auslegung, Fortfall	LUG 185
H	
Haftung aus § 419 BGB.	RUG 72, 80, 82, 84, 191, 199, 200, 229
	LUG 3
	ArbG 161
	ArbG 61
— f. Lohnausfall	RUG 88
— e. Stadtgemeinde b. unzul. Schauspielbetrieb	LUG 45
Handlungsagent, arbeitnehmerähn. Person	RUG 93, 148, 161
Haussohn, Stellung	
J	
Jüdische Abstammung f. u. Nichtarische	
K	
Kassenarzt f. u. Krankenkasse	
Kausalzusammenhang, b. Erkrankung i. Betrieb	LUG 151
Kloster, Versicherungspfl. d. Höglinge	RBN 17*
Konkurrenz, Tätigkeit b. d. — als Verwirkungstatbest. ArbG 182	
— f. a. u. Wettbewerbsverbot	RUG 222
Konkurs, Gewinn- und Verlustanteil i. —	
Konzentrationslager f. Schutzhaft	
Kopfschlächter, Arbeitn. d. Großschl.	RBN 12*
Kost f. u. Naturallohn	
Krankenkassenangestellter, Befoldungsdiensftalter	RUG 29
— Einstufung n. Spargel.	RUG 29 LUG 136

	Seite
Krankenkassenangestellter, Schriftform f. Vertrag m.	
Ärzten	RUG 106, 113
— Tagelöhner	RUG 107
— Versicherungspfl. f. Ärzte	RUG 105 RBN 1*
Kreisausschuß, Zuständigk. z. Anstellung	LUG 54
Kündigung, Aufrechterhaltung f. nächsten Termin	RUG 7, 42
— bedingte —	RUG 14
— n. Berufsbeamtengefeh	RUG 43, 61, 65, 169, 234
— e. Dauerangestellten	LUG 9
— deutliche Erklärung	LUG 51, 147
— Feststellungsfl. ü. Zulässigk. e. —	RUG 14, 166
— e. Lehrvertrags	RUG 166, 177
— d. Notstandsarbeiter	ArbG 71, 215
— sittentwidrige, nichtig	LUG 49
— vereinh. Schriftform	LUG 8
— b. Vermögensübernahme, § 419 BGB.	RUG 102
— wiederholte, Bedeutung	RUG 191
— unwirksame, Wirkung z. nächsten Termin	RUG 166
— —, weil grundlos	RUG 7, 42
— — n. §§ 134, 138 BGB. weg. Maßregelung e. Betriebszellenobmanns	LUG 7 ArbG 165
Kündigungsschutz f. u. Betriebsratsmitglieder, Schwer- beschädigte, Vertrauensrat u. Widerrufskfl.	
Kündigungsschutzgesetz, § 2 begründet f. selbständige Haftung	RUG 72, 183, 138
— f. a. u. Rechtsnachfolge	
L	
Landestruer, Betriebsrisiko	ArbG 224
Landwirtschaftl. Tätigkeit, Begriff	RBN 7*, 10*
Landwirtschaftslehrer, Versicherungspfl. n. UAWG.	RBN 7*
Lehrvertrag, Freizeit f. Fortbildungsschule	ArbG 67
— Kündigung	ArbG 71, 215
— e. Krüppels i. Krüppelheim, Versicherungspfl.	RBN 23*
Lohn f. u. Arbeitsentgelt	
Lohnschlächter f. u. Kopfschlächter	
Lohnsicherung f. u. Pfändung	
M	
Musiker, Betriebsrisiko b. Landestruer	ArbG 224
N	
Naturallohn	LUG 15
— f. Geldentschädigung b. nichtgenommenem —	ArbG 222
Nichtarische Abstammung u. freist. Entlassung	LUG 39
	ArbG 216

	Seite
Nichtigkeit, Arglistenrede	RMG 151
Notstandsarbeiter, Rechtsstellung, Versicherungsöpl.	RMV 20*
— Kündigung	RMG 49
NSD., Arbeitsfront und Gewerkschaften	RMG 72, 82, 183, 188, 191, 229
	RMG 3, 40
	ArbG 161
— Maßregelungskündigung d. Obmannes	ArbG 165
— I. Recht z. Ernennung v. Betriebsratsmitgl.	RMG 125, 141—145
— Weisungen vorgelegter Stellen, Bedeutung	RMG 192
NS-Kriegsopferversorgung u. früh. Verbände	RMG 198

P

Pension, Begriff	RMV 29*
— Altersversorgung, patriarchalische, Umfang	RMG 14
— Anrechnung d. Rente aus Sozialversicherung	RMG 53
— Auslegung, e. Abfindungsrente u. Verhältnis z. Beamten—	RMG 136
— — e. Dollarklausel	RMG 104
— — e. —Versprechens	RMG 3
	RMG 14, 104, 129
— Kürzung a. Grund Dollarklausel	RMG 104
— — n. Spar- und Notgesetz	RMG 49
— — weg. wirtschaftl. Gefährdung d. Betriebs	ArbG 63
— Widerruflichk. d. Zusage	RMG 3, 129
Pensionskasse, Schuldfrage b. Entlassung	RMG 119
Pfändung d. Lohns, Umfang	RMG 24
— — maßgebend ist Bruttolohn	RMG 112
Preussische SparD., Gültigkeit und Herabsetzung des Besoldungsdienstalters	RMG 29, 35
Probezeit, f. einseitige Verlängerung	RMG 12
Prokura b. GmbH., Umfang und Widerruf	RMG 204, 208
Provision, Anspr. a. Buchauszug, Umfang, Vermirkg.	RMG 11
— Kürzung	RMG 102, 103
— b. Zahlungsverbot f. Hauspartassen	RMG 93, 116

R

Rechtsanwalt, Venderung d. festgesetz. Gebühren	RMG 34
— Erstattung d. Gebühren v. ArbGer.	RMG 81
— Kostenöpl. n. § 102 ZPO.	RMG 47
— Verschulden b. Fristveräumung	RMG 226
	RMG 31
Rechtskraft f. u. arbeitsger. Verfahren	
Rechtsnachfolge, Gewerkschaften u. Arbeitsfront	RMG 72, 82, 183, 188, 191—194, 229
	RMG 3
— NS-Kriegsopferversorgung u. früh. Verbände	RMG 198
— NS-Reichsverb. d. deutsch. Arbeitsopfer u. früh. Verbände	RMG 200
Rechtsweg f. u. arbeitsger. Verfahren	

	Seite
Reichsbahn, —Spartassen u. Banktarif	RMG 201
Religionsfreiheit, Umfang	RMG 98
	ArbG 125
Revolutionäre Akte, rechtl. Bedeutung	RMG 140
Rückwirkung behördl. Anordnung	RMG 125, 144
Ruhegehaltsversprechen f. u. Pension	

S

Schadenersatz, Kausalzusammenhang	RMG 151
Schauspielunternehmen, Haftung e. Stadtgemeinde b. unzul. —	RMG 88
Schlächter f. u. Kopfschlächter	
Schriftform	RMG 102, 106, 113, 114, 152, 208
— Arglistenrede	RMG 151, 208
Schuldanerkenntnis, Vergl. n. VergleichsD., Bedeutg.	RMG 17, 23
Schutzgesetz, §§ 84 f. RMG. als —	RMG 9
— §§ 32, 147 Nr. 1 GewD. als —	RMG 88, 92
— § 338 AngWG. als —	ArbG 62
Schuldhaft, freist. Entlassung weg. —	ArbG 69
— Unfallversicherung b. Gefangenen	RMV 22*
Schwerbeschädigte, rückwirl. Genehmigung d. Kündigung	RMG 127
— NS-Kriegsopferversorgung u. früh. Verbände	RMG 198
Siedlungsberater, Versicherungsöpl.	RMV 10*
Sozialversicherung, Anrechnung d. Rente a. Lohn	RMG 53
— Beschäftigenbegriff	RMV 1* 17*, 23*, 28*
— Betriebsbegriff	RMV 4* 30*, 31*
— Nachversicherung, Umfang	RMG 105, 115
— Rückforderung irrüml. abgeführter Beitr.	RMG 159, 160
— Versicherungsöpl. d.: Kassenärzte, Nachversicherung	RMG 105, 115, 136
	RMG 139
	RMV 1*
— — Klosterzöglinge	RMV 17*
— — Kopfschlächter auf Schlachthof	RMV 12*
— — Krüppel i. Krüppelheim	RMV 23*
— — Landwirtschaftslehrer u. Siedlungsberater b. Landwirtschaftsammern	RMV 7*, 10*
— — Notstandsarbeiter	RMV 20*
— — b. Schul- und Gerichtsärzte	RMV 1*
— — b. Warenvertreiler	RMV 26*
— f. a. u. Unfallversicherung	
— f. a. u. Arbeitsbeschäftigung u. Arbeitslosenversicherung	
Spartassen u. Banktarif	RMG 201
Staatsfeindl. Einstellung, Entlassung weg.	RMG 120, 188, 234
	RMG 9, 95, 150
	ArbG 125
Steuerberater, Vertretungsbefugn. n. § 11 ArbGG.	RMG 211

I

Tarifordnung, Auslegung	RAG 22
— Nachwirkung	RAG 71
— Protokollerklärungen, Bedeutung	RAG 133
— Rückwirkung	RAG 128
— Verzicht u. Verwirkung	RAG 71 RAG 39
Tarifvertrag, Abheirgeld, Berechnung d. Beschäftigungsdauer	RAG 19
— Ausgleichsquittung	RAG 69
— Auslegung	RAG 19
— Ausschlussklausel u. Arglist	ArbG 178
— Banktarif u. Sparkassen	RAG 201
— Berufung auf —	RAG 199
— Nachwirkung, Ausschl. d. Ausgleichsquittung	RAG 69
— Reichsangestellten— u. Landesangest.	RAG 197
— Umgehung d. Volontärvertrag	RAG 69
— Verzicht u. Verwirkung	RAG 37, 197 ArbG 59, 61, 176, 177, 184
— — setzt Kenntnis d. Anspr. voraus	RAG 69 RAG 197
Treuepflicht d. Arbeitgebers	RAG 7, 15, 16
— d. Arbeitnehmers	RAG 16, 17, 195
— — u. Verwirkung	ArbG 182

II

Ueberstundenvergütung u. Verwirkung	ArbG 173
Unerlaubte Handlung, Gerichtsstand	RAG 88, 90
Unfallversicherung bei Arbeiten von Angehörigen	
a. Friedhof	RBA 30*
— Schutzhaftgefangener	RBA 22*
— b. Uferschutzarbeiten	RBA 10*
— f. Werbepersonal	RBA 2*, 4*
Unmöglichkeit, Abgrenzung v. § 323 u. § 616 BGB.	RAG 112
Unterhaltsanspruch d. Ehefrau b. Tätigl. d. Mannes	
i. Gesch. j. Z. Frau	RAG 154
— d. unehel. Kindes b. Tätigl. d. Vaters i. elterl. Geschäft	RAG 148, 161
Unternehmer, Begriff § 633 RWD.	RBA 7*, 12*
Unterstützungsverhältnis öffentl.-rechtl. o. Arbeitsvertrag, Abgrenzung	RAG 153
Urlaub, Entschädigung b. nichtgefordertem —	ArbG 119, 123, 124
— — b. freist. Entlassung u. Berufsbeamtenges.	RAG 61

B

Vergleich, gerichtl. Auslegung u. Beweislast	RAG 172
— verfahren, Bedeutung f. Verjährung	RAG 17
Verjährung, i. Umgehung durch Verwirkung	RAG 162 ArbG 174

Verjährung, Einfluss d. Vergleichsverfahrens	RAG 17
Verlust, Beteiligung d. Angest. a. — i. Konkurs	RAG 222
Vermögensübernahme u. § 419 BGB.	RAG 72, 80, 82, 84, 191, 199, 200, 229
— — —	RAG 3
— u. Recht z. Kündigung	ArbG 161
Verschulden, staatsfeindl. Einstellung als —	RAG 191
Vertrauensärzte f. u. Krankenkasse	RAG 119
Vertrauensrat, Amtsniederlegung, Rechtsnatur und Anfechtung	ArbG 123
— Kündigungsschutz maßgeb. Zeitpunkt	RAG 128
— Mitwirkung d. NSD.-Obmanns, Kündigungsschutz	ArbG 165
— rückwirk. Ernennung durch Treuhänder	RAG 127, 128
i. städt. Betrieben	RAG 56, 58
— Stellung i. Kündigungstreitigkeiten	RAG 116, 118
Vertretungsmacht b. d. DAF.	RAG 195
— e. Gmbh. i. Prozeß	RAG 204
Verwirkung, Frist	ArbG 173, 176, 177, 179
— d. Anspr. a. Buchauszug	RAG 11
— d. Rechts z. Entlassung	RAG 189, 192 RAG 43, 147, 194
— d. Rechts a. unzul. Kündigung	RAG 162
— v. Lohnansprüchen	RAG 69 RAG 37, 60 ArbG 173, 176, 177
— v. Rückforderungsanspr. d. Arbgeb.	ArbG 179
— v. Treubruch	ArbG 182
— f. Umgehung d. Verjährungsvorschr.	RAG 162
— u. zwingendes Recht	ArbG 174
— f. a. u. Arglist.	ArbG 176
Verzicht d. Ausgleichsquittung	RAG 69, 214 ArbG 59, 60
— f. a. u. Tarifvertrag.	
Volontär, Vertrag nichtig weg. Tarifumgehung	RAG 69
Vorkaufsrecht, § 313 BGB. u. Arglisteinrede	RAG 151

B

Wahlgeheimnis i. Prozeß	RAG 95, 97
Währungs- o. Goldwertklausel	RAG 105
Warenverteiler, Versicherungspfl.	RBA 26*
Wasserwerk, Bestandteil d. Bauamts	RAG 56
Werbepersonal, Unfallversicherungspfl.	RBA 3*
Wettbewerbsverbot	RAG 197
— Wirksamk., Voraussetzungen	RAG 208
— mit Dentist. sittenwidrig	RAG 101
— Schriftform u. Arglist	RAG 208

	Seite
Widerrufsklage nach ADG.	LAC 8, 56, 116, ArbG 76, 162
— — Anrufung d. Vertrauensrats, Prozeßvor- aussetzung	LAC 116 ArbG 76
— unbillige Härte, Begriff	ArbG 76, 162
— i. a. u. Einspruch.	
Wiederherstellung d. Berufsbeamtentums, Gef. ü.	LAC 30, 43, 61, 65, 169, 234
	LAC 9
Wirtschaftsberater, Vertretungsbefugn. n. § 11 ArbGG.	LAC 211
Wohnung, i. Anspr. a. Geldentschädigung statt —	ArbG 22

3

Zahnarzt, Sittenwidrigk. e. Konkurrenzkl.	LAC 103
---	---------

B. Gesetzesverzeichnis

Die Zahlen bei den §§ bedeuten die Seiten der ersten Abteilung (LAC) und der zweiten Abteilung (LAC bzw. ArbG) sowie des Anhangs (RBA*).

Angestelltenversicherungsgesetz (AVG). In der Fassung vom 29. 3. 1928 (RWB. I S. 117) und vom 7. 3. 1929 (RWB. I S. 75).

Seite
§ 338: ArbG 62

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Vom 23. 12. 1926 (RWB. I S. 507), in der Fassung vom 10. 4. 1934 (RWB. I S. 319).

Seite	Seite
§ 2 Ziff. 2: LAC 139	§ 66: LAC 10, 227
§ 3: LAC 88, 90	LAC 32
11: LAC 29, 82, 211	§ 67: LAC 98—105
11 Abj. 2 (a. F.): LAC 29	§ 69: LAC 10, 11
56: LAC 101	§ 70: LAC 47
58: LAC 101	§ 72: LAC 10, 11, 100, 227, 237
61: LAC 11	§ 73: LAC 236, 237
LAC 81	§ 77: LAC 227
§ 64: LAC 11, 101, 227	LAC 33
LAC 147	§ 78: LAC 82

Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (ADG). Vom 20. 1. 1934 (RWB. I S. 45).

Seite	Seite
— : LAC 17, 97	§ 14: LAC 128
ArbG 62, 76, 165, 226	ArbG 123, 173
§ 2: LAC 192	§ 22: LAC 57
ArbG 78	§ 36: LAC 116, 117
§ 3: LAC 57, 58	§ 56: LAC 8, 56—58, 116
4: ArbG 77	ArbG 77, 78, 162
5: LAC 45, 47, 48	§ 57 f.: LAC 57
8: ArbG 166, 167, 169	§ 64: LAC 30
9: ArbG 127, 128	§ 65: LAC 195
§ 10: ArbG 125	§ 66: LAC 30, 82

Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG). In der Fassung der Bekanntmachung vom 12. 10. 1929 (RWB. I S. 162).

Seite	Seite
§ 39: LAC 54	§ 75 d: LAC 158
58: LAC 50	RBA 23*, 24*
69: LAC 155	§ 75 e: LAC 155
RBA 28*	§ 90: RBA 20*, 22*
70: RBA 9*	§ 93: LAC 124
71: RBA 8*, 9*	LAC 51
72: RBA 9*	RBA 20*, 22*
74: RBA 9*	§ 93 b: RBA 20*
74 a: RBA 7*	§ 95: RBA 23*
	§ 139 Abj. 4: LAC 50
	RBA 20*

	Seite		Seite
§ 142: ArbZ 160		§ 182: ArbZ 20*, 24*, 27*	
§ 143: ArbZ 160		§ 217: ArbZ 159	
§ 145: ArbZ 158		§ 225: ArbZ 51	
§ 165a: ArbZ 155, 160		§ 364a: ArbZ 155	
§ 170: ArbZ 49			
Bestimmungen des Reichsarbeitsministers über öffentliche Notstandsarbeiten. Vom 17. 11. 1923 (RGBl. I S. 1111) und vom 30. 4. 1929 (RGBl. I S. 53).			
— :	Seite		
	ArbZ 21*		
Verordnung über die Arbeitszeit (ArbZVD). In der Fassung vom 14. 4. 1927 (RGBl. I S. 110), aufgehoben durch die Neufassung vom 26. 7. 1934 (RGBl. I S. 803).			
§ 6a: ArbZ 175, 176	Seite		
	ArbZ 175, 176		
ArbZAnwGes. f. u. Gebühren S. 48*.			
Verufsbeamtentum f. u. Wiederherstellung S. 52*.			
Reichsbesoldungsgesetz (RBG). Vom 16. 12. 1927 (RGBl. I S. 349).			
— :	Seite		Seite
	ArbZ 29	§ 6: ArbZ 31	
	ArbZ 136	§ 26: ArbZ 44	
§ 5: ArbZ 31		§ 59: ArbZ 137	
Preussisches Besoldungsgesetz (PrBesG). Vom 17. 12. 1927 (PreußGes. S. 223).			
— :	Seite		Seite
	ArbZ 54, 147	§ 3: ArbZ 31	
Reichsgesetz zur Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts. Vom 30. 6. 1933 (RGBl. I S. 433).			
— :	Seite		Seite
	ArbZ 34, 36, 137	§ 48: ArbZ 35	
§§ 40 ff.: ArbZ 34, 35, 37—41, 50		§ 49: ArbZ 34, 37—40, 50	
§ 45: ArbZ 39		§ 79: ArbZ 34, 35, 41	
Erste Preussische Ausführungsanweisung zu Kap. VIII des vorstehenden Gesetzes. Vom 19. 7. 1933 (MinBl. i. B. I S. 837).			
III A 1: ArbZ 35	Seite		
Dritte Preussische Durchführungsverordnung zu vorstehendem Gesetz. Vom 15. 7. 1933 (PreußGes. S. 248).			
— :	Seite		
	ArbZ 35		
Betriebsrätegesetz (BRG). Vom 4. 2. 1920 (RGBl. I S. 147) mit späteren Aenderungen. Außer Kraft.			
§ 39: ArbZ 121	Seite		Seite
§§ 84 f.: ArbZ 123		§ 88: ArbZ 9	
ArbZ 7—9, 191, 193		§ 95: ArbZ 123	
ArbZ 78		§ 96: ArbZ 102, 103, 125—127	
§ 87: ArbZ 20—22, 167		ArbZ 121	
ArbZ 121			

Gesetz über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen (BVG).
Vom 4. 4. 1933 (RGBl. I S. 161). Außer Kraft.

	Seite		Seite
— :	ArbZ 126, 140—145	— § 2, Satz 1: ArbZ 120, 140	
	ArbZ 190	— § 5: ArbZ 127	
Art. 1, § 1 Satz 2: ArbZ 125		Art. 2: ArbZ 191, 192, 195	

Preussische Durchführungsverordnung zu vorstehendem Gesetz. Vom 12. 4. 1933 (PreußGes. S. 109).

	Seite
— :	ArbZ 120

Bayerische Ausführungsverordnung zu vorstehendem Gesetz. Vom 12. 4. 1933 (Bayr. Staatsanz. Nr. 103, vom 5. 5. 1933 Nr. 503c 14).

	Seite		Seite
— :	ArbZ 141	§ 5: ArbZ 141 ff.	
§ 2: ArbZ 141			

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Vom 18. 8. 1896 (RGBl. S. 195) mit zahlreichen Aenderungen.

	Seite		Seite
§ 31: ArbZ 24, 89, 91		§ 217: ArbZ 20, 23	
§ 46: ArbZ 202		§ 222: ArbZ 21	
§ 54: ArbZ 162		§ 241: ArbZ 174	
§ 89: ArbZ 24, 89, 91		§ 242: ArbZ 4, 21, 51, 153, 162, 165, 166, 175, 222	
§ 123: ArbZ 214		ArbZ 38, 86, 112, 194	
ArbZ 122, 123		ArbZ 64, 174, 184	
§ 125: ArbZ 102, 106, 114, 116, 152, 153		§ 254: ArbZ 59	
§ 126: ArbZ 102, 106, 114, 208		§ 267: ArbZ 174	
§ 127: ArbZ 102		§ 276: ArbZ 106, 111, 115	
§ 133: ArbZ 15, 21, 131, 138, 140		ArbZ 8	
§ 134: ArbZ 139, 140		§ 278: ArbZ 211, 213	
ArbZ 98		ArbZ 8	
ArbZ 165, 170, 173		§ 280: ArbZ 217	
§ 138: ArbZ 214		§§ 293 ff.: ArbZ 224	
ArbZ 8, 98, 173		§ 313: ArbZ 152, 153	
§ 139: ArbZ 152		§ 315: ArbZ 25, 28, 175	
§ 143: ArbZ 123		§ 323: ArbZ 106, 112	
§ 157: 4, 21, 51, 124, 131, 175, 222		ArbZ 217, 225	
ArbZ 109		§ 326: ArbZ 175	
§ 158: ArbZ 174		§ 328: ArbZ 151	
§ 180: ArbZ 209		§ 372: ArbZ 174	
§ 187: ArbZ 22		§§ 414 ff.: ArbZ 202	
§ 188: ArbZ 22		§ 419: ArbZ 72, 80, 84, 191, 199, 200, 229	
§ 190: ArbZ 22		ArbZ 3	
§ 196: ArbZ 19, 21		§ 611: ArbZ 28, 148	
ArbZ 180		§ 612: ArbZ 28, 155, 156, 160, 166	
§ 198: ArbZ 21		ArbZ 59	
§ 199: ArbZ 21		§ 615: ArbZ 166	
§ 200: ArbZ 21		ArbZ 101, 194	
§ 201: ArbZ 18, 24		§ 616: ArbZ 106, 112	
ArbZ 180		§ 618: ArbZ 83	
§ 202: ArbZ 22, 24		§ 622: ArbZ 75, 81	
§ 205: ArbZ 18, 20, 24		§ 625: ArbZ 17	
§ 208: ArbZ 20, 23, 24			

- | | |
|--|--|
| § 626: ^{Seite} <i>RMG</i> 37, 42, 51, 52, 59, 189,
193
<i>LMG</i> 9, 139, 146 | § 826: ^{Seite} <i>RMG</i> 5, 93, 150, 151, 155 bis
161 |
| § 654: <i>ArbG</i> 182, 183 | § 830: <i>RMG</i> 150 |
| § 812: <i>RMG</i> 78, 114, 214, 233 | § 839: <i>RMG</i> 24, 28 |
| § 823 <i>Ab.</i> 2: <i>RMG</i> 89, 90, 92
<i>ArbG</i> 62 | §§ 1572 ff.: <i>RMG</i> 158 |
| Ge ^h ez über die Einziehung kommunistischer Vermögens. Vom 26. 5. 1933
(<i>RGBl.</i> I S. 293). | § 1617: <i>RMG</i> 148, 150, 160, 161 |
| § 4: ^{Seite} <i>ArbG</i> 162 | |
| Ge ^h ez über die Einziehung volks- und staatsfeindlichen Vermögens. Vom
14. 7. 1933 (<i>RGBl.</i> I S. 479). | |
| — : ^{Seite} <i>ArbG</i> 162 | |
| Verordnung über die Fürsorgepflicht. Vom 13. 2. 1924 (<i>RGBl.</i> I S. 100). | |
| § 19: ^{Seite} <i>LMG</i> 153, 157, 159 | |
| Gebührenordnung für Rechtsanwälte (<i>RMG</i>). In der Fassung vom
20. 5. 1898 (<i>RGBl.</i> S. 269) mit späteren Änderungen. | |
| — : ^{Seite} <i>LMG</i> 81 | |
| Ge ^h ez betreffend die Erstattung von Rechtsanwaltsgebühren in Armen-
sachen und Änderung des Gerichtskostengesetzes (<i>ArmAnwGes</i>). Vom 20.
12. 1928 (<i>RGBl.</i> I S. 411). | |
| — : ^{Seite} <i>LMG</i> 81—83 | § 4: ^{Seite} <i>LMG</i> 35, 36, 82 |
| § 1: ^{Seite} <i>LMG</i> 82 | § 5: ^{Seite} <i>LMG</i> 81—83 |
| Deutsches Gerichtskostengesetz (<i>DGG</i>). In der Fassung der Verordnung
vom 12. 12. 1924 (<i>RGBl.</i> I S. 152) mit späteren Änderungen. | |
| § 4: ^{Seite} <i>LMG</i> 82 | § 5: ^{Seite} <i>LMG</i> 34 |
| Ge ^h ez betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (<i>GmbHGes</i>).
Vom 20. 4. 1892 (<i>RGBl.</i> S. 477) mit späteren Änderungen. | |
| § 35: ^{Seite} <i>LMG</i> 208 | § 46: ^{Seite} <i>LMG</i> 208 |
| § 36: ^{Seite} <i>LMG</i> 208 | § 80: ^{Seite} <i>RMG</i> 202 |
| § 37: ^{Seite} <i>LMG</i> 207 | § 81: ^{Seite} <i>RMG</i> 202 |
| Gewerbeordnung (<i>GO</i> oder <i>GewD</i>). Vom 21. 6. 1869 (<i>RGBl.</i> S. 245),
zum Teil geändert bzw. außer Kraft. | |
| § 6: ^{Seite} <i>LMG</i> 102 | § 124 a: ^{Seite} <i>LMG</i> 96 |
| § 32: ^{Seite} <i>RMG</i> 88—92 | <i>ArbG</i> 127 |
| § 120: ^{Seite} <i>ArbG</i> 67, 68 | § 127: ^{Seite} <i>ArbG</i> 67—69 |
| § 120 a: ^{Seite} <i>LMG</i> 84 | § 133 a: ^{Seite} <i>LMG</i> 102 |
| § 123: ^{Seite} <i>LMG</i> 97 | § 133 f: ^{Seite} <i>LMG</i> 102 |
| <i>ArbG</i> 70, 127 | § 139 i: ^{Seite} <i>ArbG</i> 68 |
| Handelsgesetzbuch (<i>HGB</i>). Vom 10. 5. 1897 (<i>RGBl.</i> S. 219) mit zahlreichen
Änderungen. | § 147 <i>Nr.</i> 1: ^{Seite} <i>RMG</i> 89—92 |
| § 1: ^{Seite} <i>LMG</i> 48 | § 25: ^{Seite} <i>RMG</i> 163 |
| § 15: ^{Seite} <i>LMG</i> 210 | § 65: ^{Seite} <i>LMG</i> 11 |

- | | |
|--|--|
| § 67: ^{Seite} <i>RMG</i> 163 | §§ 76 ff.: ^{Seite} <i>ArbG</i> 215 |
| § 70: ^{Seite} <i>RMG</i> 52, 146, 165, 221
<i>LMG</i> 101, 192
<i>ArbG</i> 216, 220 | § 77: ^{Seite} <i>ArbG</i> 216 |
| § 71: ^{Seite} <i>ArbG</i> 216 | § 84: ^{Seite} <i>LMG</i> 46 |
| § 72: ^{Seite} <i>RMG</i> 146, 221
<i>LMG</i> 100
<i>ArbG</i> 216 | § 91: ^{Seite} <i>LMG</i> 11 |
| §§ 74 ff.: ^{Seite} <i>RMG</i> 208 | § 115: ^{Seite} <i>LMG</i> 209 |
| § 75: ^{Seite} <i>RMG</i> 208,
<i>LMG</i> 103 | § 116: ^{Seite} <i>LMG</i> 208 |
| Ge ^h ez über wertbeständige Hypotheken. Vom 26. 6. 1923 (<i>RGBl.</i> S. 407). | § 225: ^{Seite} <i>LMG</i> 207 |
| — : ^{Seite} <i>LMG</i> 108 | § 232: ^{Seite} <i>LMG</i> 207 |
| Dritte Durchführungsverordnung zu vorstehendem Ge ^h ez. Vom 2. 11. 1923
(<i>RGBl.</i> S. 1073). | § 304 ff.: ^{Seite} <i>RMG</i> 203 |
| — : ^{Seite} <i>LMG</i> 108 | |
| Fünfte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über wertbeständige
Hypotheken. Vom 17. 4. 1924 (<i>RGBl.</i> I S. 415). | |
| — : ^{Seite} <i>LMG</i> 108 | |
| Ge ^h ez über den Vergleich zur Abwendung des Konkurses (Vergleichs-
ordnung). Vom 5. 7. 1927 (<i>RGBl.</i> I S. 139). | |
| § 2: ^{Seite} <i>LMG</i> 17 | § 39: ^{Seite} <i>LMG</i> 17 |
| § 16: ^{Seite} <i>LMG</i> 24 | § 73: ^{Seite} <i>LMG</i> 23 |
| Krankenkassen <i>f. u.</i> S. 51* und S. 53* | |
| Kreisordnung für die östlichen Provinzen. In der Fassung vom 19. 3. 1881
(<i>PreußGes.</i> S. 155) mit späteren Änderungen. | |
| § 134: ^{Seite} <i>LMG</i> 54 | |
| Ge ^h ez über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (Kündigungs-
schutzgesetz = <i>KündSchG</i>). Vom 9. 7. 1926 (<i>RGBl.</i> I S. 399). | |
| — : ^{Seite} <i>RMG</i> 193,
<i>LMG</i> 3, 39 | § 2: ^{Seite} <i>RMG</i> 72, 73—80, 185, 188, 191,
235
<i>LMG</i> 55 |
| Preussische Landgemeindeordnung für die sieben östlichen Provinzen.
Vom 3. 7. 1891 (<i>PreußGes.</i> S. 233). | |
| § 88 <i>Abf.</i> 4 <i>Nr.</i> 5 u. 7: ^{Seite} <i>RMG</i> 24, 25,
27 | § 117: ^{Seite} <i>RMG</i> 25 |
| Ge ^h ez betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- und Dienstlohnes (<i>Lohn-
beschlagnahmengesetz</i>). Vom 21. 6. 1869 (<i>RGBl.</i> S. 242) mit späteren Än-
derungen. <i>Ab.</i> 1. 1. 1935 außer Kraft. | |
| § 4 a: ^{Seite} <i>LMG</i> 28 | |
| Rechtsanwälte <i>f. u.</i> Gebührenordnung S. 48* | |
| Reichsbahngesetz. Bekanntmachung vom 13. 3. 1930 (<i>RGBl.</i> II S. 369). | |
| § 19: ^{Seite} <i>RMG</i> 237 | § 22: ^{Seite} <i>RMG</i> 237 |

Verordnung des Reichspräsidenten über die Behebung finanzieller, wirtschaftlicher und sozialer Notstände. Vom 26. 7. 1930 (RGBl. I S. 311).

Seite
4. Abschn. 2. Tit. Art. 1 Nr. 48: RVG 113

Zweite Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen. Vom 5. 6. 1931 (RGBl. I S. 279). Zum Teil außer Kraft.

Seite
2. Teil Kap. I § 7 Abs. 4: RVG 30, | —, —, § 8: RVG 38—40
31, 33—41 | —, —, § 11: RVG 30, 31

Durchführungsbestimmungen des Finanzministers zu vorstehender Verordnung. Vom 11. 6. 1931 (RBeibl. S. 67f.).

Seite
— : RVG 30

Dritte Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zur Bekämpfung politischer Ausschreitungen. Vom 6. 10. 1931 (RGBl. I S. 537).

Seite
— : RVG 30, 31, 39 | Seite
RVG 137, 138 | 1. Teil Kap. II: RVG 39
—, —, Ziff. II, 3: RVG 33

Vierte Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens. Vom 8. 12. 1931 (RGBl. I S. 699).

Seite
— : RVG 55 | Seite
RVG 15 | 5. Teil Kap. IV § 10: RVG 53—57

Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutze der Wirtschaft. Vom 9. 3. 1932 (RGBl. I S. 121).

Seite
— : RVG 162

Verordnung des Preussischen Staatsministeriums zur Ergänzung der ersten und zweiten Sparverordnung. Vom 14. und 20. 3. 1932 (PreußGes. S. 123).

Seite
— : RVG 137, 138 | Seite
§ 1: RVG 141 | § 2: RVG 141
§ 1: RVG 141 | § 3: RVG 141

Verordnung des Reichspräsidenten zur Belebung der Wirtschaft. Vom 4. 9. 1932 (RGBl. I S. 425).

Seite
§ 7: RVG 40

Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutze von Volk und Staat. Vom 28. 2. 1933 (RGBl. I S. 83).

Seite
— : RVG 70 | Seite
RVG 40 | § 1: RVG 40
Reichsversicherungsordnung (RVO). In der Fassung vom 9. 1. 1926 (RGBl. I S. 9) mit späteren Änderungen.

Seite
— : RVG 23* | Seite
§ 368: RVG 113
§ 123: RVG 102 | RVG 140
§ 160: RVG 19* | RVG 1*
§ 165: RVG 17*, 19* | § 368m: RVG 139
§ 327f.: RVG 168 | §§ 368—373: RVG 113
§ 349f.: RVG 168 | § 369b: RVG 141
§ 351: RVG 168 | § 405: RVG 158
§ 358: RVG 168 | § 537: RVG 1*, 5*, 15*

Seite
§ 538: RVG 5* | Seite
§ 539b: RVG 4* | § 660: RVG 1*
§ 544: RVG 1*, 7* | § 785: RVG 11*
§ 545a: RVG 4* | § 898: RVG 152, 153
§ 627 ff.: RVG 11* | § 916: RVG 11*
§ 633: RVG 1*, 7*, 11*, 13*, 14* | § 917: RVG 30*
§ 1736: RVG 11*

Verordnung über die Berücksichtigung der Renten aus der Sozialversicherung bei anderen Leistungen. Vom 10. 10. 1932 (RGBl. I S. 496).

Seite
§ 1: RVG 54*—57*

Verordnung des Reichspräsidenten zur Milderung von Härten in der Sozialversicherung und in der Reichsversorgung. Vom 18. 2. 1933 (RGBl. I S. 69).

Seite
Art. 1 § 1: RVG 54

Bestimmungen des Reichsversicherungsamtes für die Auswahl der Vertrauensärzte. Vom 23. 12. 1930 (RVAnz. Nr. 300 = RVArbBl. 1931 S. IV 4) und 18. 7. 1932 (RVAnz. Nr. 170 = RVArbBl. S. IV 418).

Seite
— : RVG 106, 113, | Seite
RVG 137, 138—144 | § 16: RVG 30
RVG 1* | RVG 140, 141, 144
§ 3: RVG 30 | § 22: RVG 2*
§ 10: RVG 113 | § 36: RVG 140

Zweite Verordnung über die Ausdehnung der Unfallversicherung auf gewerbliche Berufskrankheiten. Vom 11. 2. 1929 (RGBl. I S. 29).

Seite
— : RVG 84, 95

Gesetz betreffend Unfallfürsorge für Gefangene. Vom 30. 6. 1900 (RGBl. S. 536).

Seite
§ 1 Abs. 2: RVG 23*

Badisches Versicherungsgesetz für Gemeinde- und Körperschaftsbeamte. Vom 7. 5. 1929, in der Fassung vom 14. 6. 1932 (GVBl. S. 73).

Seite
— : RVG 110 | Seite
§ 7: RVG 110 | § 17: RVG 111

Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (SchwBeschGes). In der Fassung vom 12. 1. 1923 (RGBl. I S. 58) mit späteren Änderungen.

Seite
— : RVG 127, 200 | Seite
§ 8: RVG 57 | § 13: RVG 58, 59
§ 18: RVG 198

Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich (StGB). Vom 15. 5. 1871 (RGBl. S. 127) mit späteren Änderungen.

Seite
§ 47: RVG 91 | Seite
§ 51: RVG 145 | § 360 Ziff. 11: RVG 69
§ 361 Ziff. 10: RVG 154, 159, 161

Tarifvertragsverordnung (TarifVO). In der Fassung vom 1. 3. 1928 (RGBl. I S. 47). Außer Kraft.

Seite
§ 1 Abs. 1 Satz 2: RVG 31 | Seite
RVG 133, 200

Unfallversicherung f. u. RVD. S. 51*

Verfassung des Deutschen Reichs (RV). Vom 11. 8. 1919 (RGBl. I S. 1383).
Zum Teil außer Kraft.

Seite	Seite
Art. 118: RVG 123	Art. 136: ArbG 128
Art. 129: RVG 39	Art. 145: ArbG 69
Art. 131: RVG 24, 28, 89	Art. 159: RVG 123
Art. 135: RVG 98	ArbG 170
ArbG 128	Art. 165: RVG 123

Vergleichsordnung f. u. Konkurs oben S. 49*

Gesetz über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen
und Bausparkassen. Vom 6. 6. 1931 (RGBl. I S. 315).

Seite	Seite
§ 89: RVG 93, 116, 118	§ 112: RVG 93, 116, 118
§ 93: RVG 118	

Bayerisches Wassergesetz. Vom 23. 3. 1907 (GUVBl. S. 157).

Seite	Seite
Art. 74: RVG 10*	Art. 88: RVG 10*

Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums. Vom 7. 4. 1933
(RGBl. I S. 175) mit späteren Änderungen.

Seite	Seite
— : RVG 30, 61, 65, 120, 123, 234	§ 6: RVG 43, 44
RVG 9	§ 7: RVG 67
§ 1: RVG 44, 235	§ 15: RVG 43, 44, 65
§ 2: RVG 65	

Zweite Verordnung zur Durchführung des vorstehenden Gesetzes. Vom
4. 5. 1933 (RGBl. I S. 233), in der Fassung vom 7. 7. 1933 (RGBl. I S. 458).

Seite	Seite
— : RVG 120	§ 4: RVG 61, 239, 240
§§ 2 ff.: RVG 68, 239, 240	§ 5: RVG 45, 62, 65, 169, 239, 240
§ 3: RVG 44, 45, 61, 239, 240	§ 6: RVG 43—47, 167, 169, 170

Zivilprozessordnung (ZPO). Vom 30. 1. 1877, 13. 5. 1924 (RGBl. I S. 437).
Neugefaßt am 8. 11. 1934 (RGBl. I S. 821).

Seite	Seite
§ 86: RVG 209	§ 232: RVG 229
§ 87: RVG 204, 210	§ 233: RVG 227
§ 91: RVG 35	RVG 31
RVG 147	§ 238: RVG 34
ArbG 80	§ 256: RVG 59, 166, 171, 177
§ 92: RVG 35	RVG 194
§ 97: RVG 35, 46	§ 274: RVG 156
102: RVG 47	§ 280: RVG 178, 182
114: RVG 58	§ 286: RVG 51, 97, 100, 103, 131,
118a: RVG 58	220, 222
136: RVG 51, 52	§ 293: RVG 237
139: RVG 51, 58, 100, 131	§ 295: RVG 100, 105
148: RVG 158	§ 313: RVG 100, 220
161: RVG 217	§ 314: RVG 100, 105
180: RVG 115	§ 319: RVG 9, 18
181: RVG 112	§ 321: RVG 18
182: RVG 112	§ 331: RVG 205
185: RVG 114	ArbG 76
187: RVG 115	§ 333: RVG 205
§§ 230 ff.: RVG 227	§ 335: ArbG 77

§ 337: RVG 25	§ 550: RVG 236
§ 345: RVG 206	§ 551 Ziff. 7: RVG 173, 209
462 (a. F.): RVG 96	§ 554: RVG 217
513: RVG 206	§ 557: RVG 58
§ 519: RVG 10, 12, 47, 205, 227	§ 558: RVG 100
RVG 32	§ 561: RVG 52, 100, 237
§ 519a: RVG 33	§ 563: RVG 12, 213
§ 519b: RVG 227	§ 564 ff.: RVG 12
RVG 33, 34	§ 565: RVG 179
§ 529: RVG 100, 183	§ 829: RVG 26
§ 533 (a. F.): RVG 95, 96—98	§ 832: RVG 26—28
§ 538: RVG 110	§ 833: RVG 27, 29
542: RVG 26	§ 835: RVG 155
§ 549: RVG 236	

Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung (EGZPO). Vom 30. 1. 1877
(RGBl. S. 244) mit späteren Änderungen.

Seite
§ 12: RVG 236

Zweite Verordnung zur Durchführung der Verordnung zur Beschleunigung
des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten. Vom 27. 6. 1934
(RGBl. I S. 660).

Seite
— : RVG 109

Gesetz zur Änderung des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.
Vom 27. 10. 1933 (RGBl. I S. 780).

Seite	Seite
— : RVG 95, 206	Art. 9 III 1: RVG 96, 97

Verordnung des Reichspräsidenten über Maßnahmen auf dem Gebiete
der Rechtspflege und Verwaltung (EntlastungsVO). Vom 14. 6. 1932
(RGBl. I S. 285), außer Kraft.

Seite
— : RVG 14

Gesetz zur Änderung des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.
Vom 27. 10. 1933 (RGBl. I S. 780). Außer Kraft.

Seite	Seite
Art. 2: RVG 14, 51	Art. 9 III Nr. 3: RVG 14, 51

Verordnung über die Zulassung von Zahnärzten und Zahntechnikern zur
Tätigkeit bei den Krankenkassen. Vom 27. 7. 1933 (RGBl. I S. 541).

Seite
— : RVG 103

C. Zusammenstellung der Entscheidungen nach der Zeitfolge

I. Abteilung

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RAG)

Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
14. 2. 1934	RAG 277/33	RAG 22
17. 2. 1934	RAG 261/33	RAG 53
28. 2. 1934	RAG 312/33	RAG 29
21. 3. 1934	RAG 9/34	RAG 119
11. 4. 1934	RAG 14/34	RAG 42
11. 4. 1934	RAG 27/34	RAG 125
18. 4. 1934	RAG 106/34	RAG 234
25. 4. 1934	RAG 323/33	RAG 6
25. 4. 1934	RAG 6/34 u. 26/34	RAG 36
25. 4. 1934	RAG 54/34	RAG 19
28. 4. 1934	RAG 18/34	RAG 49
16. 5. 1934	RAG 30/34	RAG 140
16. 5. 1934	RAG 42/34	RAG 3
16. 5. 1934	RAG 62/34	RAG 57
6. 6. 1934	RAG 287/33	RAG 82
6. 6. 1934	RAG 57/34	RAG 72
6. 6. 1934	RAG 60/34	RAG 105
13. 6. 1934	RAG 45/34	RAG 61
13. 6. 1934	RAG 61/34	RAG 136
13. 6. 1934	RAG 71/34	RAG 129
13. 6. 1934	RAG 83/34	RAG 65
13. 6. 1934	RAG 96/34	RAG 69
22. 6. 1934	RAG B 28/34	RAG 47
23. 6. 1934	RAG 318/33	RAG 145
23. 6. 1934	RAG 22/34	RAG 208
23. 6. 1934	RAG 48/34	RAG 151
23. 6. 1934	RAG 55/34	RAG 98
23. 6. 1934	RAG 78/34	RAG 148
27. 6. 1934	RAG 66/34	RAG 172
27. 6. 1934	RAG 80/34	RAG 162
27. 6. 1934	RAG 89/34	RAG 166
4. 7. 1934	RAG 44/34	RAG 188
4. 7. 1934	RAG 73/34	RAG 191
4. 7. 1934	RAG 77/34	RAG 183
4. 7. 1934	RAG 97/34	RAG 154
11. 7. 1934	RAG 74/34	RAG 116
11. 7. 1934	RAG 79/34	RAG 95

Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
11. 7. 1934	RAG 84/34	RAG 93
11. 7. 1934	RAG 87/34	RAG 88
11. 7. 1934	RAG 94/34	RAG 177
25. 7. 1934	RAG 32/34	RAG 222
25. 7. 1934	RAG 49/34	RAG 198
25. 7. 1934	RAG 101/34	RAG 217
25. 7. 1934	RAG 102/34	RAG 214
25. 8. 1934	RAG 53/34	RAG 200
25. 8. 1934	RAG 112/34	RAG 229
25. 8. 1934	RAG 130/34	RAG 205
25. 8. 1934	RAG 246/34	RAG 226

II. Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (LAG)

Landesarbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
Schneidemühl	27. 4. 1933	4 C. 13/33 AG 298/32	LAG 51
Breslau	5. 1. 1934	15a C. 140/33	LAG 14
Breslau	18. 1. 1934	15 C. 161/33	LAG 7
Duisburg- Hamborn	8. 2. 1934	LA C. 112/114/32	LAG 83
Kiel	21. 2. 1934	11 AG 2/34 12 AG 114/33	LAG 147
Frankfurt a. M.	22. 2. 1934	6. I. C. 3/34	LAG 104
Kiel	11. 4. 1934	11 AG 8/34	LAG 3
Kassel	18. 4. 1934	AG 172/34 C 26/34	LAG 129
Augsburg	20. 4. 1934	LAG. VerReg. 5/34	LAG 17
München	24. 4. 1934	VerReg. 15/34	LAG 49
Essen	23. 5. 1934	LAG C 27/34	LAG 153
Augsburg	25. 5. 1934	LA VerReg. Nr. 8/34	LAG 24
Karlsruhe	25. 5. 1934	LA BR. 32/33	LAG 11
Berlin	30. 5. 1934	103 C. 288/34	LAG 9
Jena	30. 5. 1934	AG 154/33	LAG 29
Berlin	31. 5. 1934	104 C. 474/34	LAG 39
Gleiwitz	5. 6. 1934	9 C. 55/34	LAG 37
Kassel	5. 6. 1934	C 27/34	LAG 201
Königsberg	6. 6. 1934	8 C. 804/31	LAG 34
Darmstadt	8. 6. 1934	LAG 27/34	LAG 31
Jena	13. 6. 1934	AG 33/34	LAG 45
Krefeld-			
Verdingen	13. 6. 1934	a. C. 39/34	LAG 204
Dortmund	19. 6. 1934	AG. 42/34	LAG 151
Hannover	20. 6. 1934	10 C. 315/32	LAG 136

Landesarbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Altkenzeichen	Seite
Augsburg	6. 7. 1934	LA BeschwReg. Nr. 8/34	LAÜ 56
Karlsruhe	6. 7. 1934	LAAR. 14/34	LAÜ 95
Essen	11. 7. 1934	LAÜ. 80/34	LAÜ 99
Jena	11. 7. 1934	LAÜ. 34/34	LAÜ 112
Krefeld- Uerdingen	11. 7. 1934	4 a Ü. 23/34	LAÜ 185
Nürnberg-Fürth	11. 7. 1934	BR. 5/34	LAÜ 81
Nürnberg-Fürth	20. 7. 1934	BR. 27/34	LAÜ 116
Hannover	25. 7. 1934	10 Ü. 81/34	LAÜ 101
Berlin	20. 8. 1934	104 Ü. 384/34	LAÜ 190
Gleitwiß	21. 8. 1934	9 Ü. 54/34	LAÜ 195
Wuppertal	29. 8. 1934	7 LA. 5/34	LAÜ 211
Darmstadt	31. 8. 1934	LAÜ. 41/34	LAÜ 197

Entscheidungen der Arbeitsgerichte (ArbÜ)

Arbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Altkenzeichen	Seite
Frankfurt a. M.	20. 5. 1933	6 ÜÜ 678/32	LAÜ 173
Mainz	23. 6. 1933	ÜÜ 263/33	LAÜ 120
Frankfurt a. M.	19. 9. 1933	5 ÜÜ 484/33	LAÜ 63
Frankfurt a. M.	11. 10. 1933	5 ÜÜ 1196/32	LAÜ 182
Frankfurt a. M.	19. 10. 1933	2 ÜÜ 764/33	LAÜ 123
Emden	16. 11. 1933	ÜÜ 161/33	LAÜ 71
Frankfurt a. M.	16. 11. 1933	2 ÜÜ 817/33	LAÜ 177
Frankfurt a. M.	30. 11. 1933	2 ÜÜ 835/33	LAÜ 176
Frankfurt a. M.	21. 12. 1933	2 ÜÜ 864/33	LAÜ 179
Pforzheim	22. 12. 1933	ÜÜ 327/33	LAÜ 69
Frankfurt a. M.	6. 3. 1934	4 ÜÜ 1122/32	LAÜ 182
Frankfurt a. M.	8. 3. 1934	2 ÜÜ 105/34	LAÜ 119
Wipolda	14. 3. 1934	2 ÜÜ 12/34	LAÜ 67
Frankfurt a. M.	29. 3. 1934	6 ÜÜ 133/33	LAÜ 123
Emden	8. 4. 1934	ÜÜ 182/33	LAÜ 72
Pforzheim	19. 4. 1934	ÜÜ 69/34	LAÜ 59
Karlsruhe	2. 5. 1934	ÜÜ 58/34	LAÜ 125
Heuthen D.-S.	25. 5. 1934	ÜÜ 262/34	LAÜ 165
Bremen	8. 6. 1934	Nr. 181/34	LAÜ 73
Würzburg	14. 6. 1934	105/34	LAÜ 215
Solingen	22. 6. 1934	2 ÜÜ 252/34	LAÜ 161
Karlsruhe	24. 7. 1934	ÜÜ 103/34 (An)	LAÜ 162
Gelsenkirchen	22. 8. 1934	ÜÜ. 1409/34	LAÜ 218
Kaiserslautern	28. 8. 1934	Pr. Reg. Nr. 195/34	LAÜ 224
Gelsenkirchen	31. 8. 1934	ÜÜ. 1416/34	LAÜ 222

D. Alphabetisches Verzeichnis der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte, deren Entscheidungen im Band 21 abgedruckt sind

Landesarbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Seite
Augsburg	20. 4. 1934	LAÜ 17
Augsburg	25. 5. 1934	LAÜ 24
Augsburg	6. 7. 1934	LAÜ 56
Berlin	30. 5. 1934	LAÜ 9
Berlin	31. 5. 1934	LAÜ 39
Berlin	20. 8. 1934	LAÜ 190
Breslau	5. 1. 1934	LAÜ 14
Breslau	18. 1. 1934	LAÜ 7
Darmstadt	8. 6. 1934	LAÜ 31
Darmstadt	31. 8. 1934	LAÜ 197
Dortmund	19. 6. 1934	LAÜ 151
Duisburg-Hamborn	8. 2. 1934	LAÜ 83
Essen	23. 5. 1934	LAÜ 153
Essen	11. 7. 1934	LAÜ 99
Frankfurt a. M.	22. 2. 1934	LAÜ 104
Gleitwiß	5. 6. 1934	LAÜ 37
Gleitwiß	21. 8. 1934	LAÜ 195
Hannover	20. 6. 1934	LAÜ 136
Hannover	25. 7. 1934	LAÜ 101
Jena	30. 5. 1934	LAÜ 29
Jena	13. 6. 1934	LAÜ 45
Jena	11. 7. 1934	LAÜ 112
Karlsruhe	25. 5. 1934	LAÜ 11
Karlsruhe	6. 7. 1934	LAÜ 95
Kassel	18. 4. 1934	LAÜ 129
Kassel	5. 6. 1934	LAÜ 201
Kiel	21. 2. 1934	LAÜ 147
Kiel	11. 4. 1934	LAÜ 3
Königsberg	6. 6. 1934	LAÜ 34
Krefeld-Uerdingen	13. 6. 1934	LAÜ 204
Krefeld-Uerdingen	11. 7. 1934	LAÜ 185
München	24. 4. 1934	LAÜ 49
Nürnberg-Fürth	11. 7. 1934	LAÜ 81
Nürnberg-Fürth	20. 7. 1934	LAÜ 116
Schneidemühl	27. 4. 1933	LAÜ 51
Wuppertal	29. 8. 1934	LAÜ 211

Arbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Seite
Apotha	14. 3. 1934	ArbG 67
Beuthen D.-S.	25. 5. 1934	ArbG 165
Bremen	8. 6. 1934	ArbG 73
Emden	16. 11. 1933	ArbG 71
Emden	8. 4. 1934	ArbG 72
Frankfurt a. M.	20. 5. 1933	ArbG 173
Frankfurt a. M.	19. 9. 1933	ArbG 63
Frankfurt a. M.	11. 10. 1933	ArbG 182
Frankfurt a. M.	19. 10. 1933	ArbG 123
Frankfurt a. M.	16. 11. 1933	ArbG 177
Frankfurt a. M.	30. 11. 1933	ArbG 176
Frankfurt a. M.	31. 12. 1933	ArbG 179
Frankfurt a. M.	6. 3. 1934	ArbG 182
Frankfurt a. M.	8. 3. 1934	ArbG 119
Frankfurt a. M.	29. 3. 1934	ArbG 123
Gelsenkirchen	22. 8. 1934	ArbG 218
Gelsenkirchen	31. 8. 1934	ArbG 222
Kaiserslautern	28. 8. 1934	ArbG 224
Karlsruhe	2. 5. 1934	ArbG 125
Karlsruhe	24. 7. 1934	ArbG 162
Mainz	23. 6. 1933	ArbG 120
Pforzheim	22. 12. 1933	ArbG 69
Pforzheim	19. 4. 1934	ArbG 59
Solingen	22. 6. 1934	ArbG 161
Würzburg	14. 6. 1934	ArbG 215

Anhang

Arbeitsrechtlich bedeutame Entscheidungen aus der Sozialversicherung

	Tag der Entscheidung	Aktenzeichen	Seite
Reichs- versicherungsamt	13. 1. 1933	Ia 8156. 33	RSN 2*
Reichs- versicherungsamt	14. 3. 1933	I ¹ 1105. 33	RSN 22*
Schiedsstelle b. Verb. d. Deutsch. Berufs- genossenschaften	30. 5. 1933	Nr. 1091. 32	RSN 5*
Schiedsstelle usw.	28. 6. 1933	III Ar. 20. 33 B. S.	RSN 7*
Schiedsstelle usw.	28. 6. 1933	Nr. 351. 33	RSN 1*
Reichs- versicherungsamt	25. 8. 1933	IIIa Ar. 89. 33	RSN 23*
Schiedsstelle usw.	16. 9. 1933	Nr. 1226. 32	RSN 12*
Bayer. Landes- versicherungsamt	20. 9. 1933	C. 10. 33	RSN 10*
Reichs- versicherungsamt	22. 9. 1933	IIIa Ar. 91. 33	RSN 26*
Reichs- versicherungsamt	12. 10. 1933	Ia 4706. 31	RSN 26*
Reichs- versicherungsamt	3. 11. 1933	IIIa Ar. 106. 33	RSN 20*
Reichs- versicherungsamt	15. 11. 1933	Ia 4365. 32	RSN 30*
Reichs- versicherungsamt	13. 12. 1933	IIK 164. 32 B. S.	RSN 17*
Reichs- versicherungsamt	20. 12. 1933	Ia 3146. 32	RSN 31*

Berichtigungen zum Band 20 der Arbeitsrechts-Sammlung

- NAG Seite 9 Zeile 8 v. o. statt „18“ lies: „15“.
 NAG Seite 9 als Zeile 9 einfügen: „II. Instanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg“.

Berichtigungen zum Band 21 der Arbeitsrechts-Sammlung

- NAG Seite 29 Zeile 16 v. u. statt „Zahl-“ lies: „Zahn-“.
 NAG Seite 33 Zeile 11 v. o. statt „1913“ lies: „1931“.
 NAG Seite 42 Zeile 5 v. o. statt „14. März“ lies: „11. April“.
 NAG Seite 53 Zeile 8 v. o. statt „vorhergehenden“ lies: „früheren“.
 NAG Seite 82 Zeile 21 v. o. statt „10“ lies: „161“.
 NAG Seite 93 Zeile 10 v. o. ist „zum“ zu streichen.
 NAG Seite 116 Zeile 7 v. u. statt „Provisionsverträgen“ lies: „Provisionsbeträgen“.
 NAG Seite 120 Zeile 1 v. o. statt „Abf. 2“ lies: „§ 2“.
 NAG Seite 138 Zeile 15 v. o. ist „nicht“ zu streichen.
 NAG Seite 151 als Zeile 16 v. u. einfügen: „II. Instanz: Landesarbeitsgericht Braunschweig“.
 NAG Seite 206 Zeile 2 v. u. statt „50)“ lies: „50¹⁾)“.
 NAG Seite 206 als Anm. zufügen: „¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 NAG. S. 285“.
 NAG Seite 209 Zeile 14 v. o. statt „56/33“ lies: „56/33¹⁾)“.
 NAG Seite 209 als Anm. zufügen: „¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 18 NAG. S. 320“.
 NAG Seite 210 Zeile 17 v. u. statt „(S. 62)“ lies: „(S. 62¹⁾)“.
 NAG Seite 210 als Anm. zufügen: „¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 4 NAG. S. 262“.
 NAG Seite 220 Zeile 10 v. u. statt „151“ lies: „161“.
 NAG Seite 224 Zeile 4 v. u. statt „389/32)“ lies: „389/32¹⁾)“.
 NAG Seite 224 als Anm. zufügen: „¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 16 NAG. S. 462“.
 NAG Seite 227 Zeile 16 v. o. statt „50 —)“ lies: „50¹⁾ —)“.
 NAG Seite 227 als Anm. zufügen: „¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 NAG. S. 285“.
 NAG Seite 237 Zeile 19 v. o. statt „Juli“ lies: „März“.
 NAG Seite 29 Zeile 22 v. o. statt „ArbRW.“ lies: „ArbRSamml.“.
 NAG Seite 29 als Zeile 7 v. u. einfügen: „I. Instanz: Arbeitsgericht Arnstadt“.

LAG Seite 31 als Zeile 15 v. o. einfügen: „I. Instanz: Arbeitsgericht
Gießen“.

LAG Seite 39 unter der Ann. statt „n“ lies: „Nipperdey“.

LAG Seite 52 Zeile 16 v. o. statt „Ene“ lies: „Eine“.

LAG Seite 116 Aktenzeichen statt „14“ lies: „34“.

LAG Seite 142 Zeile 10/11 v. o. statt „September“ lies: „Dezember“.

LAG Seite 153 Aktenzeichen zu Nr. 29 heißt: „LAG 27/34“.

ArbG Seite 78 Zeile 15 v. o. statt „dort“ lies: „doch“.

ArbG Seite 78 Zeile 20 v. o. statt „nbillig“ lies: „unbillig“.

ArbG Seite 78 Zeile 11 v. u. statt „LAG“ lies: „BAG“.

ArbG Seite 162 Ann. Zeile 3/4 statt „noch vor“ lies: „noch nicht vor“.

ArbG Seite 224 Aktenzeichen zu Nr. 24 heißt: „Pr. Reg. Nr. 195/34“.

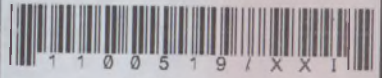
Es wird dringend gebeten, obige Aenderungen handschriftlich auf den
betreffenden Seiten einzutragen.

75

AP.-

14.50

519/XXI KPIP



1 1 0 0 5 1 9 / X X I

1100519/XXI