

inhaber kann auch verlangen, daß die für ihn eingezogenen Postauftrags- und Nachnahmepostanweisungen unmittelbar seinem Postscheckkonto überwiesen werden. Zu Rückzahlungen kann der Kontoinhaber über sein Guthaben, soweit es die Stammeinlage übersteigt, in beliebigen Teilzahlungen mittels Schecks oder durch Überweisung auf ein anderes Postscheckkonto jederzeit verfügen. Der Höchstbetrag eines Schecks ist auf 10 000 M festgesetzt. Der Scheck muß spätestens binnen zehn Tagen nach der Ausstellung beim Postscheckamt zur Zahlung vorgelegt werden. Um zu verhindern, daß ein auf den Namen des Zahlungsempfängers ausgestellter Scheck von einem Unberechtigten zur Zahlung vorgelegt werde, ist die Bestimmung getroffen, daß der Scheck nicht durch Indossament übertragbar ist. Zu Überweisungen von Beträgen auf ein anderes Konto ist der Kontoinhaber verpflichtet, die Scheckformulare für Überweisungen sorgfältig aufzubewahren, weil er alle Nachteile, die aus dem Verlust oder sonstigen Abhandenkommen der Formulare entstehen, selbst zu tragen hat, wenn er nicht das Scheckamt rechtzeitig von dem Abhandenkommen benachrichtigt, um die Zahlung oder Überweisung an einen Unberechtigten zu verhindern. Von jeder auf dem Konto gebuchten Einzahlung oder Rückzahlung wird der Kontoinhaber benachrichtigt. Die Sendungen der Postscheckämter und der Postanstalten an die Kontoinhaber werden im Scheckverkehr als Dienstfache portofrei befördert.

Aus allen diesen grundsätzlichen Bestimmungen, die zunächst im Wege der Verordnung in Kraft treten sollen, ist zu erkennen, daß die Regierung bemüht gewesen ist, das Postscheckverfahren möglichst weiten Kreisen zugänglich zu machen.

Wann müssen Überstunden geleistet und bezahlt werden?

Von Friedrich Guth.

(Nachdruck verboten.)

Überstunden kommen fast in jedem geschäftlichen Betriebe vor. Sie sind bisweilen ganz unvermeidlich, und es tritt nun in unzähligen Fällen die Frage an uns heran, ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Überstunden zu leisten. Eine zweite Frage ist, ob er für die Überstunden eine besondere Entschädigung zu beanspruchen hat oder nicht. Im allgemeinen wird man natürlich der Ansicht huldigen, daß jede Mehrleistung auch angemessen zu bezahlen ist; aber das trifft wohl für den Arbeiter und Handwerker, der einen Stundenlohn erhält, zu, während z. B. der kaufmännische Angestellte ein geringes Maß von Überstunden, die zu gewissen Zeiten, z. B. während der Inventur, im kaufmännischen Betriebe unvermeidlich sind, keine besondere Vergütung zu beanspruchen hat, auch dann nicht, wenn eine bestimmte tägliche Arbeitszeit vereinbart ist. Aber wir werden bald sehen, daß die Überschreitung der vereinbarten Arbeitsfrist doch überall bestimmten Grenzen unterworfen ist.

Wir wollen uns zunächst einmal mit der Frage beschäftigen, ob der Lohnarbeiter — gleichgültig, ob er Stücklohn oder Stundenlohn erhält — Überstunden leisten muß. Bekanntlich sind die Arbeiter-Organisationen von Überstunden überhaupt nicht begeistert, und es kommt daher häufig vor, daß die Arbeiter die Leistung von Überstunden überhaupt verweigern. Sind sie dazu berechtigt? Nein, sie sind es nicht. Die Überstunden dürfen nicht die Regel, sondern selbstverständlich nur eine Ausnahme, bei sehr dringender Arbeit, bilden; aber verweigern kann der Arbeiter die Mehr-

leistung nicht — der Arbeitgeber hat zu bestimmen, wann Überstunden zu leisten sind. Weigert sich der Arbeitnehmer, die dringende Arbeit auszuführen, so kann er auf der Stelle entlassen werden, auch wenn eine längere Kündigungsfrist vereinbart ist.

Eine derartige Entscheidung wurde z. B. nach der »Deutschen Arbeitgeber-Zeitung« in den Mitteilungen des Vereins »Kupferschmiedereien Deutschlands« (Nr. 482) mitgeteilt. Es handelt sich um ein Urteil des Gewerbegerichts in Hamburg. (Die Chiffre der Akten ist leider nicht erwähnt.)

Zwei Arbeiter weigerten sich, Überstunden zu leisten, für welche ein Lohn von 50 Pfg. pro Stunde vereinbart war; der eine der Arbeiter hatte übrigens schon mehrfach Überstunden zu diesem Lohnsatz geleistet. Die Arbeiter wurden sofort entlassen, forderten aber als Schadenersatz den Lohn für eine Frist von 14 Tagen, weil ihnen ordnungsgemäß mit einer zweiwöchentlichen Frist gekündigt werden müßte. Der beklagte Arbeitgeber machte geltend, daß es sich um einen Auftrag handelte, der keinen längeren Aufschub duldet, und daß es unmöglich gewesen, dieser einen Leistung wegen die Zahl der Arbeiter zu vermehren. — Das Gewerbe-Gericht wies die Kläger kostenpflichtig ab und betonte, daß die Arbeiter unbedingt die Mehrarbeit zu leisten hätten, und daß das Wesen der Überstunden keineswegs darin bestünde, daß jedesmal eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden müßte, ob die Überstunden gemacht werden sollten oder nicht. Das ginge auf keinen Fall an; denn damit würde der Arbeitgeber die Leitung des Betriebes aus der Hand verlieren, er könnte den übernommenen Pflichten nicht nachkommen, und der Betrieb würde schließlich jede Ordnung einbüßen. Allerdings müßte man annehmen, daß der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit so zu verstehen sei, daß Überstunden in der Regel nicht erforderlich wären, daß aber solche, wenn sie sich als dringend notwendig erweisen, zu dem obigen Lohnsatz geleistet werden müßten. Ist der Vertrag aber so zu verstehen, dann muß der Arbeiter die Überstunden auch einhalten, vorausgesetzt natürlich, daß ihm nicht eine seine Kräfte übersteigende Arbeit zugemutet wird.

Diese Entscheidung ist offenbar durchaus zutreffend, nur darf die dringende Arbeit nicht nur Vorwand zu unbilliger Ausbeutung der Arbeitskräfte werden. Wenn ein Mann schon täglich 10 Stunden Arbeit geleistet hat, dann wird ihn schließlich auch die dringendste Arbeit nicht zwingen können, noch vier Überstunden zu machen; denn niemand ist verpflichtet, bis zur völligen Erschöpfung zu arbeiten — auch nicht gegen höheren Lohn. Aber wenn es in der betreffenden Fabrik oder Werkstatt üblich ist, täglich neun Stunden zu arbeiten, so werden die Leute in besonders dringenden Fällen auch einmal elf Stunden arbeiten können, namentlich wenn die üblichen Ruhepausen gewissenhaft eingehalten werden.

Aus diesen Erwägungen geht hervor, daß auch der kaufmännische Angestellte die Leistung von Überstunden nicht verweigern kann. Im Gegensatz zum Lohnarbeiter wird er aber weder nach Stückzahl noch nach Stunden bezahlt, sondern er erhält ein Monatsgehalt, und daraus ergibt sich schon, daß er, sofern nicht das Gegenteil ausdrücklich vereinbart ist, eine Entschädigung für eine geringe Mehrleistung nicht beanspruchen kann. Dafür hat er auch weit günstigere Kündigungsbedingungen als der Arbeiter, er muß im Falle vorübergehender Krankheit bezahlt werden, usw. Ergeben sich also die Überstunden aus der Art seiner Beschäftigung als kaufmännischer Angestellter von selbst, so hat er eine Entschädigung nicht zu beanspruchen. Das ganze