

Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsvertretungen und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 9

Berlin, den 15. September 1931

3. Jahrgang

Reichsarbeitsgericht gegen Tarifgebundenheit.

Zur Frage der Tarifgebundenheit eines aus dem Arbeitgeberverband ausgetretenen Unternehmers hat das Reichsarbeitsgericht am 13. Mai 1931 (Aktenzeichen: RA.G. 585/30) ein Urteil gefällt, dem, nach der Meinung des Rechtsanwalts Dr. Anthes in der DWZ., grundsätzliche Bedeutung zukommt. Der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts lag folgender Tatbestand zugrunde.

Zwischen dem Verband Münsterländischer Industrieller und dem Deutschen Metallarbeiterverband bestand ein noch bis zum 30. Juni 1930 laufender Tarifvertrag. Ein Mitglied des Verbandes Münsterländischer Industrieller, eine Maschinenfabrik A.G., hielt aus wirtschaftlichen Gründen eine Lohnsenkung für geboten. Zu deren Durchführung trat die Maschinenfabrik A.G. aus dem genannten Arbeitgeberverband mit dessen Zustimmung aus und machte hiervon durch Anschlagsbekanntmachung vom 15. Mai 1930 ihrer Belegschaft Mitteilung, indem sie zugleich das Lohnverhältnis vom 31. Mai 1930 kündigte; bis dahin wollte sie neue Löhne vereinbaren. Eine solche Vereinbarung kam nicht zustande. Mittels weiterer Anschlagsbekanntmachung vom 30. Mai hat dann die Fabrik der Belegschaft unter Bezugnahme auf die vorangegangene Bekanntmachung — eine neue Lohnabelle mit niedrigeren Löhnen bekanntgegeben mit der Erklärung, daß nach Maßgabe dieser Lohnabelle weitergearbeitet werden könne. Die Belegschaft hat dann auch vom 2. Juni ab weitergearbeitet. Die Fabrik hat die neuen, niedrigeren Löhne bezahlt. Später hat ein im Deutschen Metallarbeiterverband organisierter Arbeiter die Firma auf Zahlung des Unterschiedes zwischen dem tarifmäßigen und dem neuen Lohn verklagt. Das Arbeitsgericht Rheine hat die Klage abgewiesen, aber wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreites die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht Münster i. W. hat mit Urteil vom 23. September 1930 die Berufung des klagenden Arbeitnehmers zurückgewiesen, aber gleichfalls wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreites die Revision an das Reichsarbeitsgericht zugelassen. In der Revision vor dem Reichsarbeitsgericht hat der klagende Arbeitnehmer die Auflassung vertreten, daß das Verhalten der Firma eine Verletzung des § 1 der Tarifvertragsverordnung und des § 242 BGB darstelle. Zwar sei dem Arbeitgeber die Befugnis nicht zu bestreiten, nach eigenem Ermessen aus der Arbeitgeberberufsvereinigung auszutreten. Aber es bedeute eine Verkennung von Sinn und Zweck der Tarifvertragsverordnung, wenn das Landesarbeitsgericht es für zulässig gehalten habe, daß die beklagte Firma nach jenem Austritt nun nicht mehr tarifgebunden ihren Arbeitnehmern die bestehenden Arbeitsverträge kündige und neue Arbeitsverträge mit ihnen schließe.

Das Reichsarbeitsgericht hat sich dieser Auffassung nicht angeschlossen und die Revision zurückgewiesen. Es fuhr hierzu in seiner (bisher unveröffentlichten) schriftlichen Urteilsbegründung folgendes wortlich aus: Zu der Frage hat das Reichsarbeitsgericht schon in dem Urteil vom 28. Februar 1928 (veröffentlicht in der

Amtl. Sammlung Bd. 1 S. 167¹⁾) Stellung genommen, und zwar im Sinne des Berufungsgerichts und entgegen der Meinung, die jetzt die Revision vertritt. Die Revision verschließt sich dem nicht. Aber sie glaubt, daß der dort entschiedene Fall sich in Ansehung des zugrundeliegenden Sachverhalts von dem jetzt zur Beurteilung stehenden Fall ausschlaggebend unterscheidet. In der Tat war in dem Fall des früheren Urteils der Arbeitgeber von der Kohlenförderung zur Salzgewinnung übergegangen; mit der Kündigung der Arbeitsverträge hatte er nur die Folgen der Betriebsänderung gezogen und sich von einem Tarifvertrag losgesagt, der für seinen Betrieb nicht mehr paßte. In dem gegenwärtigen Fall wollte der Arbeitgeber lediglich aus wirtschaftlichen Gründen die Löhne senken. Wie der Revision zuzubehalten ist, legt dieser Sachverhalt die Annahme einer bloßen Umgehung des § 1 der Tarifvertragsverordnung nahe, ein Gesichtspunkt, der in dem Urteil vom 8. Februar 1928 keine Rolle gespielt hatte. Das letztere Urteil hat im wesentlichen herausgestellt, daß die Worte des § 1 Abs. 2 Tarifvertragsverordnung „oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind“ rechtlich nur besagen, daß der bloße Austritt des Arbeitgebers aus seiner am Tarifvertrag als Vertragspartei beteiligten Berufsvereinigung die Tarifgebundenheit noch nicht von selbst beseitige. Dabei ist stehen zu bleiben, und damit erledigen sich auch die Ausführungen, mit denen die Revision jenen Worten eine weitergehende Bedeutung beilegen will. Das Urteil vom 8. Februar 1928 hat demnach dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, von der Tarifgebundenheit durch Abschluß neuer Arbeitsverträge loszukommen; aber das Urteil schließt keineswegs die Möglichkeit aus, der Maßnahme des Arbeitgebers die rechtliche Anerkennung zu versagen, wenn sie auf eine Umgehung der zwingenden Vorschriften der Tarifvertragsordnung hinausläuft.

Hätte der Berufungsrichter das verkannt, so müßte sein Urteil der Aufhebung unterliegen. Er hat es aber nicht verkannt; er hat sich vielmehr mit der Möglichkeit einer Gesetzesumgehung auseinandergesetzt, und zwar in einer Weise, die keinen Rechtsirrtum erkennen läßt. Ist dem Arbeitgeber einmal die Möglichkeit eröffnet, nach Austritt aus der tarifbeteiligten Berufsvereinigung neue Arbeitsverträge auf einer vom Tarifvertrags abweichenden Grundlage abzuschließen, so muß er grundsätzlich von dieser Befugnis denjenigen Gebrauch machen dürfen, den seine richtig gewürdigten Belange ihm vorschreiben. Das ist eine klare und nicht abzuweisende Folgerung aus der Rechtslage, die man nicht damit abtun kann, daß man sie als „formaljuristisch“ kennzeichnet. Dieser Folgerung kann nur dadurch begegnet werden, daß eine Umgehung des Tarifvertrages festgestellt wird. Eine Gesetzesumgehung wird im allgemeinen nicht schon dann anerkannt, wenn die Partei den rechtlichen Erfolg, den auf einem bestimmten Weg zu erreichen das Gesetz mißbilligt, auf einem anderen, an sich rechtmäßigen Weg zu erreichen vermag und erreicht. Die Abgrenzung zwischen diesem Falle und der unerlaubten Umgehung ist daraus abzuleiten, daß von einer rechtlich zu miß-

¹⁾ Abgedruckt auch in: Sammlung Verordnungen, 1928, S. 115.

n
 T
 ei
 u
 d
 il
 p
 al
 an
 ©
 pl
 1
 ge
 er
 ©
 fü
 de
 B
 id
 da
 be
 Fe
 lid
 li
 Ho
 bei
 sil
 un
 (U

 nö
 Br
 ru

 ü
 als
 er,
 Be:
 Ar
 ort
 jed

 [

billigenden Umgehung nur gesprochen werden kann, wenn das Verhalten der Partei, hier des Arbeitgebers nach verständigem und billigem Ermessen einen Mißbrauch, ein verwerfliches Verhalten in sich schließt. Ob das hier zutrifft, hat der Berufungsrichter geprüft, jedoch verneint. Er stellt fest, daß sich die Beklagte in sehr ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden und nur zur Abwendung dieser Schwierigkeiten so, wie gesehehen, gehandelt habe. Das vermag der Berufungsrichter nicht zu mißbilligen; darin ist ihm zu folgen. Wie das Reichsarbeitsgericht auch in anderen Urteilen ausgesprochen hat, liegt dem Arbeitgeber die Sorge für das Gedeihen seines Unternehmens nicht bloß in seinem privaten Interesse, sondern auch der Allgemeinheit und namentlich den Gläubigern gegenüber ob. Unmöglich kann ihm verubelt und sittlich verdacht werden, wenn er auch diesen Rücksichten gebührend Rechnung trägt. Anders wäre es nur, wenn er in reinem Gewinnstreben die Löhne der Arbeiter unbillig niedrig hielte, um seinen eigenen Unternehmensgewinn zu vergrößern. Ob das eine oder andere zutrifft, ist in erster Linie Sache tatrichterlicher Feststellung. Der Berufungsrichter hat, wie erwähnt, die Frage hier geprüft; er ist zu einem der Beklagten günstigen Ergebnis gekommen, ohne daß seine Ausführungen einen Rechtsverstoß erkennen ließen. Insbesondere ist es nicht rechtsirrig, wenn der Berufungsrichter die Arbeitnehmer der Beklagten darauf verweist, daß sie die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages betreiben oder den Weg des Schlichtungsverfahrens einschlagen könnten. Im Interesse einer erspriechlichen Entwicklung des so wichtigen Tarifvertragswesens mag es, wie die Revision ausführt, wünschenswert sein, derlei Eingriffe staatlicher Stellen hintanzuhalten; aber das nämliche gilt schließlich doch auch von dem Eingreifen des Richters; jedenfalls ändert seine Erwägung daran nichts, daß dem Kläger jene Wege doch tatsächlich offen standen. Das hier gewonnene Ergebnis kann, weil der klaren Rechtslage entsprechend, auch nicht dadurch erschüttert werden, daß es, wie wiederum der Revision zuzugeben ist, in gewissem Sinne eine Abschwächung des Tarifvertragsgedankens bedeutet. Die Revision hat selbst hervorgehoben, daß die wahre und entscheidende Bedeutung dieses Gedankens in seiner freien Anerkennung durch die Arbeiterschaft und die Arbeitnehmerschaft liegt. Nach alledem war die Revision als unbegründet zurückzuweisen.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

Arbeitsvertrag.

1. Laßt ein Arbeitgeber, nachdem ihm ein Grund zur fristlosen Entlassung (eines nicht gewerblichen Arbeitnehmers) bekanntgeworden ist, eine längere Zeit verstreichen, so kann er dadurch sein Recht zur fristlosen Kündigung verwirken. Er kann aber die Verwirkung dadurch ausschließen, daß er den Arbeitnehmer vorläufig vom Dienst suspendiert. *Urt. v. 18. April 1931 - RAG. 500/30.*
2. Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer im Sinne des Angestellten-Kündigungsschutzgesetzes sind mehrere zeitlich getrennte Beschäftigungsabschnitte bei demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen, wenn ein enger innerer Zusammenhang zwischen ihnen besteht. In solchem Falle genießt der Angestellte den Kündigungsschutz auch dann, wenn er ihm bei der früheren Kündigung schon einmal zugute gekommen ist. *Urt. v. 20. Mai 1931 - RAG. 90/31.*
3. Aus der Nichtigkeit der arbeitsvertraglichen Lohnregelung folgt nicht die Nichtigkeit des gesamten Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag ist vielmehr aufrechterhalten, die Lohnhöhe richtet sich dann nach dem Gesetz. *Urt. v. 13. Mai 1931 - RAG. 634/30.*
4. Das Direktionsrecht ermächtigt den Arbeitgeber zwar zur einseitigen Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz, nicht aber zur einseitigen Herabsetzung der bisherigen arbeitsvertraglichen Vergütung, mag es sich auch nur um Zulagen für besondere Arbeiten handeln, die der Arbeitnehmer an dem

neuen Arbeitsplatz nicht mehr zu verrichten hat. *Urt. v. 25. April 1931 - RAG. 591/30.*

5. Eine Aenderung des Arbeitsvertrages eines Schwerbeschädigten, mit welcher dieser nicht einverstanden ist, insbesondere auch die Einführung von Kurzarbeit, ist (wenn sie nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingeführt ist) nur im Wege einer der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedürftigen Kündigung möglich. Die auf eine Anfrage gegebene Auskunft der Hauptfürsorgestelle, nach der herrschenden Ansicht sei die Zustimmung zur Kündigung zwecks Einführung von Kurzarbeit nicht erforderlich, macht die tatsächlich doch erforderliche Zustimmung nicht entbehrlich. *Urt. v. 7. Februar 1931 - RAG. 383/30.*

Tarifrecht

Abgeltung anteiligen Urlaubs, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht. Reichsarbeitsgericht, Urteil vom 6. 6. 31. - RAG. 657/30.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 21. Januar 1929 bis zum 20. August 1930 als Droschkenfahrer beschäftigt. Der Kläger hat einmal, und zwar im Jahre 1930, einen Urlaub von fünf Tagen erhalten. Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm nach seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten noch ein weiterer Anspruch auf Abgeltung von noch drei Urlaubstagen zustehe, und verlangt hierfür eine Vergütung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berührung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, aber die Revision zugelassen. Der Revision des Klägers ist stattgegeben worden.

Entscheidungsgründe:

7. des für das Vertragsverhältnis der Parteien maßgebenden Tarifvertrages für das Großhändler-Kaufmannsgewerbe vom 18. Februar 1930 lautet in seinem hier in Betracht kommenden ersten Absatze:

„Es genießen Fahrer nach ununterbrochener Tätigkeit in demselben Betriebe Urlaub, und zwar nach einschlägiger Tarifbestimmung und für jedes vollendete weitere Beschäftigungsjahr im Betriebe einen Arbeitsurlaub, bis zur Höchstgrenze von 12 Tagen.“

Der Urlaub ist gewährt. Der Fahrer haben in einem Kalenderjahr nur einen Anspruch auf Urlaub.

Haben ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub gehabt, und spendet er im Laufe des nächsten Beschäftigungsjahres, so wird der Urlaubsanspruch nach einer weiteren Beschäftigungsdauer von mindestens sechs Monaten anteilig abgegolten.“

Der Kläger ist vom 21. Januar 1929 bis zum 20. August 1930 bei der Beklagten beschäftigt gewesen, hatte also am 20. Januar 1930 seinen 12. Beschäftigungstag beendet und hat demnach dem Tarifvertrage entsprechend im Jahre 1930 einen anteiligen Urlaub erhalten. Gleichwohl hat der Beklagten im Jahre 1930 nur einen Urlaub von fünf Tagen gewährt, während der Urlaubanspruch im Jahre 1930 nach dem Tarifvertrage 12 Tage betragen hätte. Der Kläger hat sich demnach einen Anspruch auf Urlaub abgeltung geltend gemacht.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

Die Abgeltung, die das Bestimmungsgewalt dem Tarifvertrag gibt, verknüpft den Urlaub mit der gestrichenen Urlaubsberechnung. Der Anspruch auf den Urlaub ist demnach im Jahre 1930 nur einmal, und zwar im Jahre 1930, mit dem Anspruch auf Urlaub verbunden. Der Urlaubanspruch, der dem Kläger zusteht, findet im Wortlaut des Tarifvertrages keinen Anhalt. Nach dem ersten Absatz des 7. des tariflichen Paragraphen wird vielmehr der erste Urlaubanspruch nicht mehr als ein Anspruch auf Urlaub angesehen, sondern als ein Anspruch auf Urlaub abgeltung.

