

Arbeitsrecht

Monatschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Verbandes
der Gemeinde- und Staatsarbeiter

Nummer 6

Berlin, den 28. Juni 1929

1. Jahrgang

Können beim Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus ihrem Amt Ersatzmitglieder von anderen Listen nachrücken?

Der hier zu erörternden Frage liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Einem aus sechs Mitgliedern bestehenden Betriebsrat gehörten drei Mitglieder unseres Verbandes und drei dem christlichen Verband an. Aus bestimmtem Anlaß erklärten die Mitglieder unseres Verbandes ihren Rücktritt vom Amt. Dasselbe taten die nachrückenden Ersatzmitglieder unserer Liste. Die gemäß § 42 Abs. 1 BRG. von unserem Verband geforderte Neuwahl des Betriebsrates lehnten die Christen ab. Sie ließen vielmehr drei Ersatzmitglieder ihrer Liste in den Betriebsrat nachrücken.

Ein Nachrücken von einer anderen Liste als der, von welcher ein ordentliches Betriebsratsmitglied ausgeschieden ist, kommt jedoch während der Amtsperiode nicht in Frage. Es sind zwei Fälle zu unterscheiden: Der Fall, daß bei der Verteilung der Mitgliederstellen nach erfolgter Neuwahl sich ergibt, daß eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als auf sie entfallen (I) und der Fall, daß später im Laufe der Wahlperiode Betriebsratsmitglieder ausscheiden (II).

I. Unter dem Abschnitt „Feststellung des Wahlergebnisses“ bestimmt § 13 Abs. 3 der Wahlordnung zum BRG., der die Ueberschrift: „Verteilung der Mitgliederstellen auf die Vorschlagslisten“ trägt, folgendes:

„Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Stellen auf die Höchstzahlen der anderen Liste über.“

Bei der Feststellung der gewählten Betriebsratsmitglieder unmittelbar nach erfolgter Wahl ist daher ein Uebergreifen auf andere Listen zulässig und sogar vorgeschrieben, wenn auf eine Liste mehr Betriebsratsmitglieder entfallen, als sie einschließlich der Ersatzleute Bewerber enthält. Dieses ist aber ein besonders gesetzlich geregelter Sonderfall. Durch diese Vorschrift wird sofortige Neuwahl für den Fall ausgeschaltet, daß eine Arbeitnehmergruppe aus Mangel an Kandidaten eine zu geringe Zahl von Bewerbern aufgestellt hat.

Kaskel erwähnt außerdem die Möglichkeit, daß Kandidaturen von vornherein nur zum Scheine und in der Absicht aufgestellt werden könnten, durch Rücktritt immer wieder Neuwahlen zu erzwingen und so das Zustandekommen eines Betriebsrats zu sabotieren. Die Aufstellung solcher Vorschlagslisten bzw. die Stimmabgabe für sie hält er in sinnemäßer Anwendung des § 117 BGB. für nichtig, so daß solche Kandidaten dem Betriebsrate von vornherein nicht angehören, ihr Rücktritt daher unerheblich sei. Eine solche Absicht ist im Zweifel mindestens im Wiederholungsfall anzunehmen (Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl. S. 296). Unterstellt man, daß nach ausdrücklicher Vorschrift des § 42 BRG. der Betriebsrat nicht unter die vorschriftsmäßige Zahl sinken darf, so kommt man zu dem Ergebnis, daß der Betriebsrat nicht an die zum Scheine aufgestellten Mitglieder in kleinerer als der gesetzlich vorgeschriebenen Besetzung fortbesteht, sondern auf eine andere Liste übergegriffen werden kann. Zu diesem Ergebnis kommt man auch von der Auffassung, daß der zum Scheine Gewählte und Zurückgetretene ja von vornherein dem Betriebsrate nicht angehört hat.

II. Der Fall, daß im Laufe der Wahlperiode Mitglieder des Betriebsrats ausscheiden, ist durch § 40 BRG. geregelt. Dort ist vorgesehen, daß die nachrückenden Ersatzmitglieder „der Reihe nach aus den nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derjenigen Vorschlagslisten entnommen werden müssen“;

denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören“. Außerdem ist dort noch für das Eintreten der Ersatzmitglieder auf die Bestimmungen der Wahlordnung hingewiesen worden, von welchen aber lediglich § 15 in Betracht kommt. Danach gelten als Ersatzmitglieder der gewählten Mitglieder die auf den einzelnen Vorschlagslisten jeweils den Gewählten folgenden Bewerber mit der Maßgabe, daß (etwaige) derselben Liste angehörende Ergänzungsmitglieder zugleich die ersten Ersatzmitglieder für den Betriebsrat sind. Beispiel: Eine Liste enthält folgende sechs Bewerber: A., B., C., D., E., F. Davon sind A. und B. für den Betriebsrat und C. als Ergänzungsmitglied zur Bildung des Gruppenrats gewählt; D., E. und F. sind Ersatzleute. Scheidet A. aus dem Betriebsrat aus, so rückt das Ergänzungsmitglied C. in den Betriebsrat und das Ersatzmitglied D. als Ergänzungsmitglied in den Gruppenrat auf.

Ist ein Nachrücken von derselben Liste aber nicht mehr möglich, weil dieselbe erschöpft ist, so muß nach § 42 Abs. 1 BRG. Neuwahl vorgenommen werden, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die in den §§ 15, 16 BRG. vorgesehene Zahl der Betriebsratsmitglieder sinkt.

Das Nachrücken von Ersatzmitgliedern anderer Listen ist ausgeschlossen, wenn dieses durch Ablehnung des Amtes, Rücktritt oder durch Ausscheiden aus anderen Gründen erforderlich wird. Ergibt sich aus der Erschöpfung der für das Nachrücken in Betracht kommenden Liste ein Sinken der Mitgliederzahl unter die vorgeschriebene Zahl, so bleibt eben nach den klaren gesetzlichen Vorschriften nur Neuwahl übrig. Ebenso sagt Hatow: „Wenn keine Nachfolger vorhanden sind, ist ein Fall des § 42 gegeben. Der Uebergang von einer Liste zur anderen, was § 13 der Wahlordnung für den Fall vorschreibt, daß von vornherein auf einer Liste zu wenig Bewerber vorhanden sind, findet hier nicht statt.“ (S. 181 seines Kommentars.) Auch in dem ausgesprochenen Arbeitgeberkommentar von Mansfeld heißt es zu § 40 S. 151:

„Aus den Bestimmungen der Wahlordnung (§ 15) ergibt sich, daß der jeweils dem als letzten gewählten folgende Bewerber der gleichen Vorschlagsliste erstes Ersatzmitglied ist. Ein Ausschließen durch Bewerber anderer Listen, wenn in der in Frage kommenden Liste keine wählbaren Personen mehr verzeichnet sind, kann nicht stattfinden. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so muß naturnotwendig wegen der Unmöglichkeit, auf eine andere Liste übergreifen zu können, die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorschriftsmäßige Zahl sinken, so daß eine Neuwahl gemäß § 42 zu erfolgen hat.“

Auf S. 157 wird in einer Anmerkung zu § 42 von Mansfeld wiederholt: „Ein Uebergreifen auf andere Listen zur Deckung des Bedarfs einer Vorschlagsliste ist nicht möglich.“ Derselben Ansicht sind auch Dersch, BRG., S. 142, Brandt, BRG., 5. Aufl., S. 162, Wöhling-Schulz-Seil, BRG., S. 104, Feig-Sigler, BRG., 10. Aufl., S. 130: „Nach § 40 Abs. 2 BRG. kommen nur die Ersatzmitglieder aus den Listen der ausgeschiedenen in Betracht.“ Auch Kiesecke-Srup-Billerbeck sagen in ihrem Kommentar, 5. Aufl., S. 111: „Enthält die Liste keine Namen mehr, ist der Eintritt anderer Arbeitnehmer ausgeschlossen. Die Stelle bleibt offen, selbst wenn andere Listen noch nicht erschöpft sind. Sinkt dadurch die Gesamtzahl der Mitglieder unter die zurzeit des Ausscheidens vorschriftsmäßige Zahl, hat Neuwahl nach § 42 einzutreten.“ Ebenso haben auch entschieden das Gewerbegericht Zeitz am 12. April 1927, Arbeitsrecht 1927, S. 869 und das Gewerbegericht Berlin am 13. Januar 1925; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925, S. 746.

Auf Grund des Ausscheidens aus dem Betriebsrat bzw. des Sinkens der vorgeschriebenen Gesamtzahl kommt es nicht an. Daher kann auch durch kollektiven Rücktritt aller Mitglieder und Ersatzmitglieder einer Liste eine Neuwahl bewirkt erzwingen werden. In diesem Sinne hat auch der Reichswirtschaftsrat entschieden (vgl. Entscheidung vom 21. August 1921, Reichsarbeitsblatt 1921, S. 754). Dabei ist hervorgehoben worden, daß ein Übergang der durch den Rücktritt unbefetzten Sitze auf andere Listen dem Grundsatz der Verhältniswahl widersprechen würde. Wenn dieses auch richtig ist, so ist jedoch hier außerdem noch davon auszugehen, daß der Fall, daß eine Liste von vornherein zu wenig Bewerber enthält und der Fall des späteren Ausscheidens bewirkt abweichende gesetzliche Regelung erfahren haben.

Erwähnt sei noch, daß beim Rücktritt des gesamten Betriebsrats nach § 42 Abs. 2 stets eine Neuwahl vorzunehmen ist. Der Gesetzgeber ist aber davon ausgegangen, daß ein Gesamtrücktritt eine so schwere Erschütterung für den Betrieb bedeutet, daß ihr am besten durch Neuwahl Rechnung getragen wird. (Vgl. Flatow, BRG., S. 186.) Selbst wenn also noch genügend Ersatzmitglieder derselben Liste vorhanden sind, rücken diese dann bei einem Gesamtrücktritt nicht nach.

III. Wie sind nun Neuwahlen einzuleiten, die a) durch Sinken unter die erforderliche Zahl oder b) durch Rücktritt des gesamten Betriebsrats erforderlich werden? Ohne besondere Vorschrift würde in jedem dieser beiden Fälle der Betriebsrat sofort seine

Tätigkeit einstellen müssen. Hier hilft jedoch § 43 BRG. aus. Dieser bestimmt, daß in Fällen, in denen eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig ist, die Mitglieder des alten Betriebsrats noch solange im Amte bleiben, bis der neue gebildet ist. Die alten Betriebsratsmitglieder führen die Amtsgeschäfte in jedem dieser beiden Fälle also vorläufig noch weiter. Als „alte“ Mitglieder werden jedoch bei einem teilweisen Ausscheiden bzw. beim teilweisen Rücktritt — nach freilich nicht unbefristeter Ansicht — nur die verbliebenen Betriebsratsmitglieder angesehen, während bei einem Gesamtrücktritt alle zurückgetretenen Mitglieder dazu gehören. Aufgabe der verbliebenen Betriebsratsmitglieder bzw. des bisherigen Betriebsrats (beim Gesamtrücktritt) ist daher, gemäß § 23 BRG. einen Wahlvorstand zu bestellen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet. Versagt auch dieser, kann der Verband die Bestellung beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts beantragen.

Uebrigens geht die Amtsverlängerung der alten Betriebsratsmitglieder nicht bis ins Ungeheure. Wiederholt ist entschieden worden, daß die Amtsdauer trotz der Vorschrift des § 43 auch schon vor der Neuwahl endgültig endet, wenn die Zeit verstrichen ist, die bei ordnungsmäßigem Verfahren zur Neuwahl notwendig wäre (Flatow, BRG., S. 187). Dann verlieren Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer des Betriebes schon von diesem Zeitpunkt ab alle Rechte aus dem Betriebsrätegesetz.

Rudolf Weck.

Die Kreiswegeverwaltung eines Landkreises ist ein einheitlicher Betrieb im Sinne des § 9 des BRG.

Der nachstehend wiedergegebene Beschluß des Arbeitsgerichts, in welchem anerkannt worden ist, daß die Landstraßenwärter für die genannte Kreisbauverwaltung (nicht für die einzelnen Straßenmeistereien) eine Betriebsvertretung zu errichten haben, stützt sich besonders auf das Gutachten des Regierungsbaumeisters Weinspach, Oppeln. Wir geben dieses Gutachten wegen seiner allgemeinen Bedeutung nachstehend wieder:

Gutachten

zur Frage, ob die Landstraßenwärter im Kreise Oppeln betriebstechnisch derart im Kreisbauamt zusammengefaßt sind, daß die Kreiswegeverwaltung als einheitlicher Betrieb anzusehen ist:

Allgemeines über die betriebstechnische Durchführung der laufenden Straßenunterhaltung im Kreise Oppeln: Die dauernde Instandhaltung der Kreisstraßen des Landkreises Oppeln obliegt dem Kreisbauamt bzw. dem Kreisbauamt. Ihm sind mehrere Straßenmeister unterstellt. Einem Straßenmeister sind wiederum eine Anzahl Straßenwärter zugeteilt. Jeder Straßenwärter hat eine bestimmte Straßenstrecke von 4—7 Kilometer Länge täglich zu beaufsichtigen und laufend instand zu halten. Für die ordnungsmäßige Durchführung der Instandhaltungsarbeiten ist der Straßenmeister dem Kreisbauamt gegenüber verantwortlich. Er führt die Aufsicht über die ihm zugeteilten Straßenwärter und gibt Anleitungen zu den Arbeiten nach allgemeinen Richtlinien, die ihm vom Kreisbauamt gegeben sind. Er hat das Recht, je nach Bedarf Straßenwärter und Hilfsarbeiter neu einzustellen oder zu entlassen. Er setzt ferner Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit fest, die durch den Tarif der obererschlesischen Landkreise vorgeschrieben ist.

Größere Unterhaltungsarbeiten werden alljährlich im Herbst für das kommende Jahr von den Straßenmeistern vorgeschlagen. Beim Kreisbauamt jedoch wird die Notwendigkeit geprüft und Entscheidung getroffen; denn nur das Kreisbauamt hat Kenntnis über die zur Verfügung stehenden Mittel, die dann in der Regel auf den ganzen Kreis je nach Bedarf verteilt werden. Die notwendigen Materialien werden beim Kreisbauamt nach Güte und Brauchbarkeit ausgeführt und zur Lieferung vergeben.

Zur Klärung der Frage, ob die Landstraßenwärter im Kreise Oppeln betriebstechnisch derart im Kreisbauamt zusammengefaßt sind, daß die Kreiswegeverwaltung als einheitlicher Betrieb anzusehen ist, sei im folgenden eine Gegenüberstellung zwischen dem Betrieb der Straßenmeistereien gegeben: Kennzeichen eines einheitlichen Betriebes sind: 1. Selbständigkeit in der Betriebsleitung und 2. Selbständigkeit in der Wahl des Arbeitsverfahrens. Diese Voraussetzungen treffen wohl für den Straßenunterhaltungsbetrieb des Kreisbauamtes zu, für den Betrieb eines Straßenmeisters jedoch nur zu einem ganz geringen Teil.

Zu 1: Selbständigkeit in der Betriebsleitung: Der Straßenmeister hat wohl die Befugnis zur Entlassung und Neueinstellung von Straßenwärttern. Er darf auch selbständig kleinere Mengen Materialien bestellen und entscheidet über die Notwendigkeit der täglichen Unterhaltungsarbeiten. Es fehlt ihm aber die volle Verantwortung dem Eigentümer gegenüber. Diese hat nur der Kreisbauamt. Niemals wird sich der Kreisbauamt bei Beanstandungen unmittelbar an einen Straßenmeister wenden, sondern immer an den Kreisbaubeamten. Deshalb wird der Kreisbauamt allein über die Verteilung und den zweckmäßigen Verbrauch der zur Verfügung stehenden Mittel bestimmen, auch ständig darüber wachen, daß der Straßen-

meister nicht ungeeignete Straßentwärter neu einstellt oder gar alte erprobte Kräfte entläßt, kurzum nur Maßnahmen eines Straßenmeisters zulassen, die geeignet sind, sich in der Arbeitsleistung der ihm zugeteilten Straßentwärter günstig auszuwirken.

Zu 2: Selbständigkeit in der Wahl des Arbeitsverfahrens: Der Straßenmeister arbeitet nur nach Richtlinien, die ihm vom Kreisbauamt gegeben sind, wenn es sich um tägliche Unterhaltungsarbeiten handelt. Die Wahl des Arbeitsverfahrens — der Straßenbauweise — bei den jährlichen größeren Unterhaltungsarbeiten trifft allein der Kreisbauamt. Man kann vielleicht die Beobachtung machen, daß alle Straßen eines Kreises einen ganz bestimmten Charakter haben im Vergleich zu den Straßen eines Nachbarkreises und zwar je nach der technischen Auffassung und den Erfahrungen des betreffenden Kreisbauamtes. Innerhalb eines Kreises bei den einzelnen Straßenmeistereien wird man jedoch kaum einen Unterschied in der Art der Behandlung feststellen können. Schließlich fehlen meines Erachtens einem Straßenmeister in der Regel die technischen Kenntnisse, um selbständig das Arbeitsverfahren bestimmen zu können.

Was die räumliche Ausdehnung des Betriebes der Kreiswegeverwaltung des Landkreises Oppeln anlangt, so ist meines Erachtens auch der wirtschaftliche Zusammenhang gewahrt; denn wäre dies zu verneinen, so hätte das Kreisstraßenwerk seinen Hauptzweck, die Kreisgemeinden durch besonders enge Verkehrsbeziehungen in wirtschaftlichen Zusammenhang zu bringen, völlig verfehlt.

Ich komme nach dem Vorgenannten zu dem Schluß, daß die Kreiswegeverwaltung des Landkreises Oppeln als einheitlicher Betrieb anzusprechen ist.

Oppeln, den 12. April 1929. gez. Weinspach, Regierungsbaumeister.

Wenn in dem Gutachten gesagt worden ist, daß die Straßenmeister des Landkreises O. Beginn und Ende der tariflichen täglichen Arbeitszeit „festsetzen“, so möchten wir darauf aufmerksam machen, daß diese Uebung mit dem Betriebsrätegesetz in Widerspruch steht. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, auch der tariflichen, muß durch Dienstvorschriften bzw. Betriebsvereinbarung gemäß § 78 Ziffern 2 und 3 mit der Betriebsvertretung vereinbart werden. Wir verweisen auch auf die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, die wir in unserem Handbuch für Betriebsräte Seite 48 Ziffer 9 und Seite 49 Ziffer 12 angeführt haben.

Arbeitsrecht

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für Einspruchsklagen gegen Kündigung kann nicht durch Schiedsvertrag zugunsten von vereinbarten Schiedsstellen ausgeschlossen werden. — (Zu § 86 BRG., §§ 91, 92 ArbGerGes.) — Der Obergewandmeister des Stadttheaters Gießen hatte gegen seine Kündigung Einspruchsklage erhoben. Die Gemeinde bestritt die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Sie erhob die prozeßhindernde Einrede aus § 92 ArbGerGes. Die Streitparteien sind Mitglieder der Tarifparteien, die den „Normalvertrag zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossen-

schaft Deutscher Bühnengehöriger" geschlossen haben; sie haben sich zudem bei Abschluß des Dienstvertrages ausdrücklich auf den Tarifvertrag berufen. Letzterer bestimmt:

„Für alle Streitigkeiten über Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind unter Ausschluß des ordentlichen Rechtsweges die von dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger eingesetzten Schiedsgerichte nach Maßgabe der von ihnen erlassenen Schiedsgerichtsordnung ausschließlich zuständig.“

Das Arbeitsgericht hat die Einrede für begründet erklärt, die Klage wegen Unzuständigkeit abgewiesen. — Das Landesarbeitsgericht Darmstadt verwarf dagegen den Einwand des Schiedsvertrages und hob das Urteil des Arbeitsgerichts auf.

Aus den Gründen: I. Für das Verfahren nach §§ 86, 87 ArbGG. waren früher die Schlichtungsausschüsse, seit 1. Januar 1924 die „vorläufigen Arbeitsgerichte“ zuständig; ein Ausschluß ihrer Gerichtsbarkeit durch Vereinbarung eines Schiedsvertrages war ebensowenig gegeben wie ein Instanzenzug. Wenn zu dieser Zeit die Tarifvertragsparteien für Streitigkeiten über Ansprüche aus dem Dienstverhältnis die ausschließliche Zuständigkeit des Schiedsgerichts vereinbart haben, so liegt die Annahme nahe, daß sie dem damals geltenden Rechtszustand entsprechen, also das Einspruchsverfahren nicht als eine solche Streitigkeit betrachten wollten. Nachdem seit 1. Juli 1927 der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit im Umfange der §§ 4, 91 ff. ArbGG. zulässig ist, bedarf es der Prüfung der Fragen, ob

1. der vorher geschlossene Schiedsvertrag wirksam geblieben ist,
2. nach dem ausgedrückten Willen der Tarifparteien der Ausschluß sich jetzt auch auf das Einspruchsverfahren erstrecken soll,
3. diese Ausdehnung nach geltendem Recht zulässig ist.

Die erste Frage ist mit dem Arbeitsgericht unbedenklich zu bejahen. Die von den Parteien des Tarifvertrages getroffene Schiedsabrede entspricht den Erfordernissen der § 91 ArbGG. Die zweite Frage verneint der Kläger. Die von ihm vorgelegte gutachtliche Äußerung des Syndikus der Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger vertritt als „jetzt allgemein in der Literatur anerkannt“ die Auffassung, daß Klagen auf Grund einer Kündigung nach §§ 84 ff. ArbGG. nicht als Klagen aus dem Dienstverhältnis zu gelten haben.

Das Gericht sieht sich ohne weitere Beweishebung über die Bedeutung der Schiedsabrede und über den Willen der Tarifparteien nicht in der Lage, zu dieser Frage endgültig Stellung zu nehmen. Die Entscheidung hierüber ist jedoch für diesen Rechtsstreit nicht erforderlich, weil die Zulässigkeit eines Ausschlusses des ordentlichen Rechtsweges für das Einspruchsverfahren nach geltendem Recht zu verneinen ist.

II. Durch § 112 ArbGG. ist der § 86 ArbGG. dahin geändert, daß der Gruppenrat oder der gekündigte Arbeitnehmer an Stelle des früheren Schlichtungsausschusses das Arbeitsgericht anrufen kann. Von einem vereinbarten Schiedsgericht ist darin nicht die Rede. Der Gemeinde ist zuzugeben, daß der Wortlaut des zu den allgemeinen Bestimmungen gehörenden § 4 ArbGG. zunächst für ihre Auffassung spricht, wenn er den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Fällen des § 2 Nr. 1—4 zuläßt. Aber die Vorschrift sagt zugleich, daß dieser Ausschluß, der gegenüber der regelmäßigen Zuständigkeit des Gerichts die Ausnahme darstellt, nur durch Schiedsvertrag oder Vereinbarung nach den §§ 91—107 möglich sein soll. Im allgemeinen Teil ist also gesagt, daß die Ausnahmen sich nur auf die Fälle des Urteils, nicht des Beschlußverfahrens erstrecken soll; die Ausführungsbestimmungen finden sich dann im IV. Teil des Prozeßgesetzes. Es handelt sich also hier um eine vorausgenommene Uebersicht über das Verfahren — wie in § 8 im Vergleich zu §§ 64, 72, 85 — wobei die nähere Regelung späteren Abschnitten vorbehalten bleibt. Daraus folgt aber, daß der § 4 für die Frage nach dem zulässigen Umfang der Schiedsabkommen nicht für sich allein, sondern nur im Zusammenhang mit den Ausführungsbestimmungen betrachtet werden darf.

Nach dem Regierungsentwurf (RABV., amtl. Teil, 1925 S. 309) lautete § 91 — damals § 89 — in wörtlicher Anlehnung an § 4 dahin: „In den Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 1—4 kann die Arbeitsgerichtsbarkeit von den Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses allgemein oder für den Einzelfall, auch im Voraus, durch die ausdrückliche Vereinbarung ausgeschlossen werden, daß die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll. Für Streitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, können auch die Parteien des Tarifvertrages eine beratende Vereinbarung treffen . . .“ Vergleicht man diese Fassung mit dem Gesetzestext, so ist die bedeutende Abweichung augenfällig. Die Reichstagsverhandlungen haben, um dem Arbeitnehmer den Weg zum ordentlichen Gericht, zu seinem Gericht nach Möglichkeit offen zu lassen, die Zulassung der Schiedsgerichte ganz erheblich eingeschränkt. Dies gilt besonders vom Schiedsvertrag der Einzelparteien, der nach § 91 Abs. 2 ArbGG. für vorliegenden Rechtsstreit überhaupt nicht in Betracht kommt. Zugleich ist der Gedanke der kollektiven Vereinbarung mit normativer Wirkung an erste Stelle gerückt, dabei die ausdrückliche Bezugnahme auf § 2 Nr. 1—4 in Wegfall gekommen. An dieser Entwicklung kann man bei Auslegung des Gesetzes nicht vorübergehen. Die Tatsache der Abweichung im Wortlaut des § 91 Abs. 1 von § 4 erklärt sich aus dieser Entfaltungsgeschichte; man hat die Ausführungsbestimmungen erheblich geändert, die allgemeine Bestimmung jedoch, wohl versehenlich, in ihrer Fassung belassen. Das Schwurgericht der Beratungen betraf den § 89 des Entwurfs, weil er die Möglichkeiten des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit grund-

sätzlich — siehe die Ueberschrift zu § 91 — festlegen sollte. Daher ist auch bei der Auslegung das Schwergewicht auf die Bedeutung des § 91 zu legen und die Tatsache zu berücksichtigen, daß der Gesetzgeber den Weg des Schiedsverfahrens erheblich einzuschränken beabsichtigt war.

Hiernach ist die tarifliche Schiedsabrede mit normativer Wirkung für die tarifgebundenen Parteien des Einzelvertrags — von den Außenstehern abgesehen — zulässig für „bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis“. Der Wortlaut zielt deutlich auf den in § 2 Nr. 2 gegebenen Zuständigkeitsfall. Er ergibt zunächst, daß er sich auf § 2 Nr. 3 nicht beziehen kann. Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit stehen nicht aus einem solchen Verhältnis, das nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen kann. Die Tarifvertragsparteien, die sozial sich gegenüberstehenden Verbände, regeln die zwischen ihnen selbst und zwischen ihren beiderseitigen Mitgliedern bestehenden Beziehungen; in das im Streitfall zwischen Angehörigen nur einer Seite zu beobachtende Verfahren können sie bestimmend nicht eingreifen. Demnach ist für den Streit nach Nr. 3 des § 2 die allgemeine Vorschrift des § 4 durch den Grundsatz des § 91 bereits außer Kraft gesetzt. Also kann die Anführung aller Fälle des Urteilsverfahrens (§ 2 Nr. 1—4) für die Bedeutung des § 4 nicht, jedenfalls nicht allein den Ausschlag geben.

Wenn § 91 mit wortentsprechendem Hinweis auf § 2 Nr. 2 die Streitigkeiten aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis zum schiedsgerichtlichen Verfahren zuläßt, so ist zu fragen, ob hierzu auch die Einspruchsklagen zu rechnen sind.

Die Entscheidungsgründe für den Einspruch geben §§ 84, 85 ArbGG. Das Vorgehen des Arbeitnehmers hat mit der bürgerlich-rechtlichen Frage, ob der Arbeitsvertrag noch besteht oder wirksam gelöst ist, nichts zu tun; der zuerst anzugehende Gruppenrat hat hierüber nicht zu befinden, er macht aber, wenn er den Einspruch für unbeschäftigt erklärt, jede weitere Verfolgung unmöglich. Die Einspruchsgründe wurzeln nicht im zivilrechtlichen Verhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages, sie erklären aus sozialpolitischen und wirtschaftlichen Erwägungen eine Kündigung für unerwünscht und verfolgen deshalb das Ziel, die Wirkung der Kündigung zu beseitigen oder doch für die mit der Entlassung verbundenen Nachteile einen in § 87 geregelten Ausgleich zu schaffen. Der Streit entspringt nicht aus dem Arbeitsverhältnis, der Einspruch und seine Durchführung gründet sich vielmehr unmittelbar auf das Gesetz, wenn er auch das seitliche Bestehen eines solchen Rechtsverhältnisses und seine Lösung durch den Arbeitgeber zur Voraussetzung hat.

Wenn man daher auch für das materielle Recht einer anderen Auffassung folgen wollte, so hat jedenfalls das Prozeßrecht durch die Sonderstellung in Nr. 4 des § 2 das Einspruchsverfahren von den Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis (Nr. 2) deutlich getrennt und seine Besonderheit hervorgehoben. Daß dies lediglich aus gesetztechnischen Gründen geschehen wäre, lenkt nicht ein. Die besonderen Verfahrensvorschriften (z. B. §§ 10, 63, 71 ArbGG.) treten auch ohne diese Trennung mit ausreichender Deutlichkeit zutage. Näher liegt jedenfalls der innere Grund, der durch die besondere Regelung der Einspruchsklage im ArbGG. im Vergleich zu anderen Streitigkeiten aus den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben ist. Handelt es sich hiernach im Sinne des ArbGG. bei dem Einspruchsverfahren nicht um einen Rechtsstreit aus dem Arbeitsverhältnis, so ist auch seine Verweisung an das Schiedsgericht nach § 91 nicht zulässig.

Der Auffassung, daß das Einspruchsrecht — wenigstens vor der Kündigung — der Verfügung durch den Parteivillen und deshalb auch der tariflich-normativen Regelung entzogen ist, kann wohl beigegeben werden; nicht aber der Folgerung, daß aus diesem Grunde die Möglichkeit eines Schiedsvertrages zu verneinen wäre. Denn die Verweisung vor ein Schiedsgericht stellt nicht eine Verfügung über das Recht dar, sondern beeinflusst nur das Durchführungsverfahren.

Aber gerade auch in prozeßrechtlicher Hinsicht stehen der Zulässigkeit der Schiedsabrede erhebliche Bedenken entgegen. Der Tarifvertrag kann nur natürliche oder juristische Personen binden; er kann nicht wirken auf Personengesellschaften, die wohl wirtschaftlich, nicht aber rechtlich eine Einheit darstellen. Der Einspruch des entlassenen Arbeitnehmers kann aber nicht nur von ihm selbst, sondern auch von der Arbeiterkassette oder Angestelltenkassette, organisatorisch vertreten durch den Gruppenrat, aus eigenem Recht verfolgt werden. Eine solche Belegschaftsgruppe kann aber als Körperschaft niemals tarifunterworfen sein, auch dann nicht, wenn alle ihre einzelnen Angehörigen dem gleichen vertragsschließenden Verband angehören sollten. Für sie würde das tarifvertragliche Schiedsabkommen nicht wirksam sein, gegen sie eine prozeßhindernde Einrede nicht aufstellen. Die Zulassung des Schiedsvertrages für das Einspruchsverfahren hätte also die Wirkung, daß der Arbeitnehmer selbst vor der vereinbarten Stelle, der Gruppenrat aber vor dem Arbeitsgericht Recht zu suchen hätten. Da es sich materiell um den gleichen Anspruch handelt, wäre ein solches Ergebnis für das Prozeßverfahren mindestens sehr bedenklich. Eine mögliche Beschleunigung in Arbeitsgerichtsachen ist gesetzlich geboten; hierauf weisen für das Einspruchsverfahren die Fristbestimmungen des ArbGG. und die Tatsache des Ausschlusses der Revision besonders hin. Diesem Grundsatze würde die Zulassung des schiedsgerichtlichen Verfahrens nicht entsprechen, bei denbarer Schaffung mehrerer Instanzen sogar direkt entgegenstehen. Dem im Einspruchsverfahren obliegenden Arbeitnehmer wollen §§ 62, 63 ArbGG. möglichst bald, nachdem die Ablehnung seiner Weiterbeschäftigung nach § 87 Abs. 2 ArbGG. feststeht, einen vollstreckbaren Titel für seinen Entschädigungsanspruch an die Hand geben. Bei Zulassung der Schiedsgerichtsbarkeit müßte der dem Kläger günstige Spruch oder Vergleich nach § 99 ArbGG. vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der zunächst den Gegner zu hören hätte, erst für vollstreckbar erklärt werden.

Eine solche Verzögerung wäre dem Einspruchsverfahren wesensfremd.

Würde der Schiedsvertrag zugelassen, so könnten die Parteien des Tarifvertrags auch einen Gütevertrag nach § 101 ArbGG für das Einspruchsverfahren schließen. Das Verfahren vor der vereinbarten Gütestelle hätte sich bei Befolgung des Einspruchs zwischen das Ende der Wochenfrist für die Vergleichsverhandlungen des Gruppentates (§ 86 Abs. 1 ArbGG) und die Klageerhebung vor dem Arbeitsgericht einzuschließen. Letztere muß aber binnen fünf Tagen erfolgen. Auf die hieraus erwachsenden, kaum lösbaren Schwierigkeiten für die Durchführung des Einspruchs hat Herschel in der RZA. 28 S. 546 f. zutreffend hingewiesen, aber die Folgerung, den Güte- und Schiedsvertrag in diesem Fall für unstatthaft zu erklären, nicht gezogen. Außer ihm sprechen sich für die Zulässigkeit des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit im Einspruchsverfahren, soweit bekannt, aus:

Derich-Vollmar, Kassel, Gros, Erdel und Levin.

Die entgegengelegte Meinung vertreten:

Klatow-Joachim, Baumbach, Stein-Jonas, Gertel, Körpel, Brandes und Neumann.

Das Gericht hat sich aus den angegebenen Gründen der letzteren Auffassung angeschlossen. Es legt insbesondere, im Hinblick auf die Aenderung des § 99 des Entwurfs, auf die Feststellung Wert, daß der Gesetzgeber die Zulässigkeit des schiedsgerichtlichen Verfahrens zugunsten der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts offensichtlich hat einschränken wollen, daß deshalb die Auslegung des § 4 ArbGG auf die in § 91 erfolgte Begrenzung Rücksicht zu nehmen hat.

Das Reichsarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 21. März 1929 (Benachmer, Sammlung II, S. 271) allerdings ausgesprochen, daß die §§ 4 und 92 ArbGG es gestatten, für die in § 2 Nr. 1 bis 4 aufgeführten bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten die Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag auszuschließen und der Klage mit einer prozesshindernden Einrede zu begegnen. Die Entscheidung befaßt sich aber nur mit einem Lohnstreit; mit der Kündigungseinspruchsklage konnte sie sich nicht befassen, weil insoweit das Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht ausgesetzt war und weil im Einspruchsverfahren das Rechtsmittel der Revision in vollem Umfang ausgeschlossen ist. (§§ 8, 72 ArbGG.) Aus letzterem Grunde sieht sich auch hier das Gericht aufgefordert, der Anregung der Streitseite wegen Zulassung der Revision Rechnung zu tragen.

Hierauf war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur weiteren Behandlung (§ 64 ArbGG, § 538 Z. 2 ZPO.) an das erste Gericht zurückzuverweisen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Darmstadt vom 24. April 1929, Aitz. R. A. S. 3/29.)

Wenn der Lohn Minderleistungsfähiger tariflich nach der Leistungsfähigkeit in dem ihnen zugewiesenen Arbeitsfach zu bemessen ist, bei Aenderungen der Leistungsfähigkeit der Lohn aber durch den Arbeitgeber neu festgesetzt werden kann, so ist eine Minderung der Leistungsfähigkeit nur anzunehmen, wenn sie sich in der Person des Minderleistungsfähigen ergibt, nicht aber, wenn sie in einer Steigerung der dienstlichen Anforderungen begründet sind. Dem Streitfall lag § 10 des Lohnvertrages für die Arbeiter der Reichsbahn zugrunde, der folgenden Wortlaut hat:

„Für Arbeiter, die durch Dienstbeschädigung, Unfallverletzung oder Invaliddität nach dem Gutachten des zuständigen Arztes um mehr als 20 Proz. in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind, wird der Lohn nach der Leistungsfähigkeit in dem ihnen zugewiesenen Arbeitsfach bemessen... Der Lohn wird durch den Dienstvorsteher festgesetzt. Bei Aenderungen der Leistungsfähigkeit ist der Lohn neu festzusetzen.“

Ein seit 1. September 1919 als Schrankenwärter beschäftigter Kriegsbeschädigter bezieht wegen Verlusts des rechten Armes eine Versorgungsrente von 80 Proz. Er erhielt zunächst 60 Proz. des Tariflohns eines voll leistungsfähigen Schrankenwärters, später 70 und 90 Proz. und seit 1923 100 Proz. Im Jahre 1924 hat die Verwaltung sogenannte Arbeitsstudien vorgenommen, die zur Folge hatten, daß die Anforderungen an den Schrankenwärterdienst allgemein gesteigert und die Löhne der Minderleistungsfähigen durch die Dienstvorsteher neu festgesetzt wurden. Auf Grund einer solchen neuen Festsetzung erhielt der Kläger seit 1. April 1925 nur noch 75 Proz. des Volllohnes eines Schrankenwärters. Er widersprach dieser Herabsetzung und forderte durch Klage Weiterzahlung seines bisherigen vollen Lohnes. Die Verwaltung wurde verurteilt, für die Zeit vom 1. April 1925 bis 29. Juni 1928 insgesamt 1007 Mk. nachzuzahlen. Außerdem wurde die Feststellung getroffen, daß auch weiterhin der Lohn eines voll leistungsfähigen Arbeiters zu zahlen sei.

Gründe: „Das Berufungsgericht geht davon aus, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten sich nach dem Lohnvertrag für die Arbeiter der Reichsbahn regelt und für die Entlohnung des Klägers insbesondere § 10 des Vertrages in Betracht komme. Der einem Minderleistungsfähigen zu gewährende Lohn werde danach — und zwar auch für die Arbeitsgerichte bindend — durch den Dienstvorsteher festgesetzt. § 10 a. a. O. bestimme weiter, daß bei Aenderungen der Leistungsfähigkeit der Lohn neu festzusetzen sei. Die Neafestsetzung des Lohnes auch durch den Dienstvorsteher sei mithin nur bei Aenderung der Leistungsfähigkeit eines Minderleistungsfähigen im Sinne des § 10 gestattet. Bei dem Kläger handle es sich um einen solchen Minderleistungsfähigen. Wenn die Beklagte

eine Aenderung seiner Leistungsfähigkeit daraus herleitete, daß die Anforderungen an den Schrankenwärterdienst gesteigert worden seien, so entbehre dies der Berechtigung, da der Kläger noch jetzt als Schrankenwärter mindestens daselbe leisten könne wie vorher. Allerdings erfolge die ursprüngliche Festsetzung des Lohnes eines Minderleistungsfähigen nach der Leistungsfähigkeit eines Vollarbeiters seines Arbeitsfaches. Sei aber einmal festgestellt, daß seine Leistungsfähigkeit die eines Vollarbeiters erreichte und ihm demgemäß der volle tarifliche Lohn eines Vollarbeiters zugewilligt, so könne der so festgesetzte Lohn, selbst wenn die Feststellung vielleicht falsch sei, nicht durch Steigerung der Anforderungen in dem betr. Arbeitsfach geändert werden. Denn durch eine solche Steigerung würden die Leistungen eines Arbeiters in seinem Arbeitsfach an sich nicht geringer. Hierauf allein aber komme es an, nicht darauf, ob die gleichgebliebenen Leistungen den erhöhten Anforderungen nicht mehr genügen. Nur wenn der Arbeiter nicht mehr daselbe zu leisten vermöge wie vorher, könne eine Herabsetzung des nach dem Tarifvertrage festgesetzten Lohnes erlaubt sein. — Die Revision ist zugegeben, daß — was auch das Berufungsgericht nicht verkennt — nach dem Tarifvertrag der Lohn grundsätzlich von dem Dienstvorsteher festgesetzt wird. Sie geht jedoch fehl, wenn sie weiter meint, daß dieser Grundsatz Inhalt und Tragweite des § 10 ausschlaggebend beherrsche und daß die einzigen Schranken, welche dem Dienstvorsteher gezogen seien, in der Notwendigkeit des Vorhandenseins einer durch Gutachten des zuständigen Arztes bescheinigten, mehr als 20prozentigen Erwerbsbeschränkung beständen. Ohne Rechtsirrtum stellt demgegenüber das angefochtene Urteil die Anwendung des Grundgesetzes darauf ab, daß sich in der Person des Minderleistungsfähigen selbst Voraussetzungen ergeben, oder gegebene Voraussetzungen, welche die persönliche Leistungsfähigkeit des betreffenden Arbeitnehmers zu beeinflussen geeignet sind, wegfallen. Diese Auslegung der Vorschrift ergibt sich sowohl aus der Ueberschrift wie aus dem Wortlaut des § 10. Es handelt sich danach um eine soziale Schutzbestimmung für „Minderleistungsfähige“, d. h. für „Arbeiter, die durch Dienstbeschädigung, Unfallverletzung oder Invaliddität“, also ausschließlich aus Gründen, die in ihrer Person liegen, „in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind. Eine solche Auslegung der Tarifvertragsbestimmung entspricht auch der gesetzlichen Auslegungsregel des § 157 BGB. Die Leistungsfähigkeit des Klägers ist die gleiche geblieben, nur die Anforderungen an den Schrankenwärterdienst als solchen haben sich geändert, sie sind erhöht worden. Würde man, wie die Revision es will, die Bestimmung ganz allgemein, insbesondere auch aus dienstlichen Gründen, Maß greifen lassen, so wäre, da der Dienstvorsteher selbständig und einseitig den Lohn festzusetzen hat, ihre mißbräuchliche Anwendung möglich. Daß das die Absicht der Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Lohnvertrages gewesen sein soll, geht aus der das Revisionsgericht bindenden tatsächlichen Feststellung des angefochtenen Urteils nicht hervor und ist überdies nach Lage der Sache nicht anzunehmen.“ (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 23. Februar 1929, Aitz. 393/28.)

Anmerkung: Diese Entscheidung ist auch für die übrigen Reichsarbeiter und die preußischen Staatsarbeiter von großer Bedeutung, weil § 6 Abs. 2 des Tarifvertrages für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen und § 10 des Manteltarifvertrages für die Reichsbahnarbeiter entsprechen, auf Grund dessen die Entscheidung gefällt worden ist.

Wenn ein Arbeitnehmer, dem die Beschäftigung gekündigt worden ist, die Werkwohnung nicht räumt, kann keine Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht darüber erhoben werden, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. (Zu §§ 20, 21 MieterSchutzGes., § 2 Z. 2 ArbGerGes.) Der dem Streitfall zugrunde liegende Tatbestand ist folgender: Ein Arbeitgeber stellte jemand als Arbeiter und Schwerbeschädigten ein. Auf Grund eines Schreibens des Landesarbeitsamts hatte der Arbeitgeber angenommen, daß der Arbeiter deutscher Staatsangehöriger und Schwerbeschädigter sei. Als er erfuhr, daß beides nicht zuträfe, kündigte er das Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Der Entlassene weigerte sich jedoch nach Ablauf der Kündigungsfrist die Werkwohnung zu räumen. Der Arbeitgeber erhob daher Räumungsklage beim Amtsgericht H. Das Mietschöffengericht setzte die Entscheidung aus, bis eine Entscheidung der zuständigen Stelle ergangen sei, daß der Arbeitgeber einen gesetzlich begründeten Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 20 des Mietschutzgesetzes habe. Darauf erhob der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht Feststellungsklage, daß ein solcher Anlaß vorgelegen habe. Das Reichsarbeitsgericht hielt als Revisionsinstanz jedoch die Arbeitsgerichte für eine Feststellungsklage nicht für zuständig.

Gründe: „Das Reichsarbeitsgericht hat sich bereits einmal mit einem völlig gleichen Falle befaßt (vgl. unser Handbuch für Betriebsräte S. 174, 329; die Red.) und dahin erlaunt, daß die Frage, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Dienstverhältnisses vorgelegen habe, nach Beendigung des Vertragsverhältnisses für den Räumungsanspruch nur noch eine Vorfrage für die Entscheidung über die Räumungsverpflichtung darstellt, die von dem Mietschöffengericht zu entscheiden sei. Danach ist das Arbeitsgericht nicht zuständig und eine Feststellungsklage vor ihm nicht zulässig. Von ihr abzugehen, bietet der vorliegende Fall keinen Anlaß.“ (Urteil des RArbGer. v. 1. 1. 1929, Aitz. 329/28.)