

Arbeitsrecht

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

Nummer 10

Berlin, den 25. Oktober 1929

1. Jahrgang

Die Voraussetzungen für das Einspruchsrecht gegen Kündigung

Durch das Betriebsrätegesetz ist der Betriebsvertretung ein Mitbestimmungsrecht für den Fall der regelmäßigen Kündigung von Arbeitnehmern eingeräumt worden. Art und Umfang dieses Mitbestimmungsrechtes ist verschieden, je nachdem ob es sich um Massenkündigungen, Einzelkündigung oder um Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung handelt. Im Nachstehenden soll nur auf den Fall der Einzelkündigung von Belegschaftsmitgliedern eingegangen werden.

Bei Einzelkündigung gibt das Betriebsrätegesetz dem Arbeitnehmer das Recht, unter bestimmten Voraussetzungen gegen eine Kündigung oder Entlassung nachträglich Einspruch zu erheben. Erste Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Einspruchsrechts ist, daß eine rechtswirksame Kündigung vorliegt. Ein Einspruchsverfahren ist nicht möglich, wenn das Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten Zeitraum befristet ist, nach dessen Ablauf es von selbst endigt. Hierbei ist allerdings genau zu prüfen, ob wirklich ein zeitlich genau begrenztes Beschäftigungsverhältnis vorliegt, das nach dem Vertrag abläuft, ohne daß der Arbeitgeber kündigen braucht. Ein Vertrag, der seiner Natur nach über den scheinbaren Endtermin hinaus ebenso gut noch weiter laufen könnte, wenn er nicht gekündigt wird, schießt das Einspruchsrecht nicht aus. Wichtig ist diese Frage bei vorübergehend beschäftigten Gemeinbearbeitern. Wenn eine Gemeinde mit den „vorübergehend Beschäftigten“ aufeinander folgende Zeitverträge abschließt, die lediglich den Zweck haben, die geltenden gesetzlichen und tariflichen Kündigungsbestimmungen und damit auch den gesetzlichen Entlassungsschutz auszuschließen, so gehen weder die tariflichen Rechte noch das Einspruchsrecht verloren. Diese Anschauung liegt auch im Sinne des Reichsmanteltarifvertrags.

Maßgebend sind also hier nicht die Zeitverträge, sondern die Kündigungsfristen des Tarifvertrages (RMG.). Es ist für das Bestehen des Einspruchsrechtes auch gleichgültig, welche Länge für die Kündigungsfrist vereinbart ist. Einspruch ist auch dann zulässig, wenn eintägige Kündigungsfrist besteht oder wenn die Entlassung vereinbarungsgemäß jederzeit ohne Angabe von Gründen erfolgen kann. Auch gegen eine Kündigung, die nicht zum Zwecke der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern zur Abänderung der Arbeitsbedingungen ausgesprochen wird, ist Einspruch zulässig. Denn Kündigung zur Aenderung eines Arbeitsvertrages ist der Kündigung des ganzen Vertrages mit Angebot eines neuen gleichzusetzen. Ebenso ist das Einspruchsrecht unabhängig von der Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber. Der Einspruch ist zulässig, auch wenn der Gekündigte weniger als ein Jahr beim letzten Arbeitgeber beschäftigt war. Schwerbeschädigte, die mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden, haben das Einspruchsrecht. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist nur die Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Kündigung. Das Einspruchsrecht kann in diesem Falle schon deshalb nicht ausgeschlossen werden, weil man sonst die Nachprüfung sozialer Rücksichten bei der Kündigung unmöglich machen würde. Der Schwerkriegsbeschädigte wäre dann gegenüber den sonstigen Arbeitnehmern benachteiligt. Das Einspruchsrecht ist unabhängig. Eine Vereinbarung bei der Einstellung, daß der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung auf sein Einspruchsrecht nach § 84 BRG. verzichtet, ist ungültig. Wenn jedoch ein Arbeiter selbst kündigt oder sich mit seiner Kündigung einverstanden erklärt, so kann er hinterher keinen Einspruch erheben. So ist z. B. bei Schloßern, die einen Revers unterzeichnet hatten, wonach sie in Zukunft nicht mehr als Handwerker beschäftigt werden, der Ein-

spruch gegen die Kündigung des Handwerkerverhältnisses als unzulässig zurückgewiesen worden.

Die zweite Voraussetzung des Kündigungseinspruchs ist das Bestehen eines Gruppen- oder Betriebsrats. Beim Fehlen einer Betriebsvertretung besteht keine Einspruchsmöglichkeit. Auch wenn zwar die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats vorhanden sind, tatsächlich aber eine Wahl nicht stattgefunden hat, geht die Einspruchsmöglichkeit verloren, ganz gleich aus welchem Grunde die Wahl unterblieben ist. Wenn also ein Gruppenrat nicht besteht, obwohl er bestehen könnte, haben Entlassene dieser Gruppe kein Einspruchsrecht. Ebenso büßt eine Arbeitnehmergruppe, die sich an der Errichtung einer Betriebsvertretung nicht beteiligt hat, das Einspruchsrecht ein. Dagegen haben die Angehörigen der anderen Gruppe das Einspruchsrecht trotzdem. Wenn z. B. die Angestellten nicht wählen, können die Arbeiter, die ihren Gruppenrat gewählt haben, nicht ihre Rechte aus § 84 ff. BRG. verlieren.

Wichtig ist, daß eine Arbeitnehmergruppe, die durch Nichtbeteiligung an der Wahl keinen Gruppenrat gebildet hat, auch kein Einspruchsrecht beim Betriebsrat besitzt. Nur wenn ein Arbeiterrat und Angestelltenrat nicht besteht, fallen die sonst einem Gruppenrat zugewiesenen Aufgaben dem Betriebsrat zu. Also nur in den Fällen, in denen nach dem Betriebsrätegesetz eine Arbeitnehmergruppe im Betriebsrat nicht vertreten ist oder nicht vertreten sein kann und es deshalb der Bildung besonderer Gruppenräte nicht bedarf. Für Obmanns- und vertretungslose Betriebe besteht kein Einspruchsrecht. Diese Betriebe können es jedoch durch Zusammenschluß zu einem gemeinsamen Betriebsrat erlangen, weil ein gemeinsamer Betriebsrat nichts weiter als ein gewöhnlicher Betriebsrat ist. Deshalb muß für diese Betriebe der Zusammenschluß zwecks Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats besonders empfohlen werden. Auch wenn eine Betriebsvertretung nicht besteht, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern den Schutz des § 84 BRG. insbesondere das Einspruchsrecht gegen Kündigung zubilligen. Das haben z. B. mehrere Dienstzweige des Preussischen Staatsministeriums getan.

Dritte Voraussetzung für Erhebung des Kündigungseinspruchs ist das Vorliegen eines der gesetzlichen Einspruchsgründe. Diese sind in § 84 BRG. erschöpfend aufgezählt, und zwar:

„Absatz I: 1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder berruflichen Verein oder einem militärischem Verbands erfolgt ist;

2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;

3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung vereinbarte zu verrichten;

4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt.

Absatz II: Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.“

Zu 1: Dem Einspruch ist nicht erst dann stattzugeben, wenn der Nachweis einer unzulässigen Kündigung erbracht wird, was gewöhnlich sehr schwer ist, sondern schon dann, wenn ein begründeter Verdacht nachgewiesen wird. Erforderlich ist aber, daß Tatsachen vorgebracht werden, die eine Tendenzkündigung wahrscheinlich machen. Wie Flatow mit Recht ausführt, ist eine

Arbeitsrecht

Kündigung, die tatsächlich wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft erfolgt, wegen Verstoßes gegen die Reichsverfassung (Artikel 159) überhaupt nichtig. Das hat auch bereits das Reichsarbeitsgericht in einer von unserem Verband herbeigeführten Entscheidung anerkannt.

Zu 2: Wenn der Arbeitgeber dem Gekündigten weder schriftlich noch mündlich einen Entlassungsgrund angegeben hat und dies auch während des Einspruchsverfahrens nicht tut, muß dem Einspruch stattgegeben werden, wenn in der Kündigung eine unbillige Härte liegt. Die Kündigung ist aber als ausreichend und ordnungsmäßig anzusehen, wenn bei einer zunächst ohne Angabe von Gründen ausgesprochene Kündigung die Kündigungsgründe nachträglich mitgeteilt werden. Wenn die Kündigung unter Angabe eines solchen Grundes erfolgte, so steht dies zwar nicht dem unbedingten Einspruchsgrund der Kündigung ohne Angabe von Gründen gleich, es ist aber hierin, wenn nicht besondere Gründe entgegenstehen, eine unbillige Härte, also ein Einspruchsrecht nach Ziffer 4 zu erblicken. Es empfiehlt sich, den Einspruch von vornherein auch dann zu begründen, daß die Kündigung eine unbillige Härte enthalte.

Zu 3: Unter „andere Arbeit“ ist eine solche zu verstehen, zu der der Arbeitnehmer nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine andere als die mit ihm vereinbarte Arbeit abzulehnen. Andererseits hat jedoch der Arbeitgeber das Recht, ihm unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist daher notwendig, in solchem Falle von vornherein den Einspruch auch mit unbilliger Härte zu begründen.

Zu 4: Ein Einspruch auf Grund dieser Bestimmung ist am aussichtsreichsten. Erfolg kann der Einspruch jedoch nur dann haben, wenn die in der Kündigung an sich liegende Härte eine unbillige Härte bedeutet und diese weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Bei Entscheidung der Frage sind die wirtschaftlichen und Familienverhältnisse des Arbeitnehmers, die Lage des Arbeitsmarktes für den Beruf des Gekündigten, die Zumutbarkeit schlechtere Arbeitsbedingungen im gleichen Betriebe anzunehmen, einen anderen Beruf zu ergreifen, die bisherige Dauer der Beschäftigung im Betriebe, etwa im Betriebe erlittene Schäden u. a. m. zu berücksichtigen (Flatow § 84 Anmerkung 12). Bei Gemeinden kommt auch die Möglichkeit in Betracht, den Gekündigten in anderen Betrieben derselben Gemeinde zu beschäftigen.

Wenn eine **Personalminderung** wegen Einschränkung notwendig ist, muß die Auswahl bei Entlassungen ebenfalls nach sozialen Gesichtspunkten erfolgen. Eine unbillige Härte liegt vor, wenn dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, einen anderen noch im Betriebe beschäftigten Ruhegehaltsempfänger zu entlassen, den die Entlassung weniger hart treffen würde. Andererseits kann aber die Kündigung eines im Betriebe alt gewordenen Arbeiters wegen eines Einzelfalles auch eine unbillige Härte enthalten (LAG. Mannheim 19. Oktober 1927). Im Streitfalle war der Arbeiter 45 Jahre alt und ist 20 Jahre im Betriebe beschäftigt. Gegenüber einem solchen Arbeiter ist eine gewisse Nachsicht geboten. Eine ernstliche Verwarnung wurde als vollauf genügend erachtet.

Zu Absatz 11: Ein Arbeitnehmer, der aus einem gesetzlichen Grund fristlos entlassen wird, kann seinen Einspruch auf einen der vorstehend unter 1 bis 4 besprochenen Einspruchsgründe und außerdem darauf stützen, daß kein Grund zur fristlosen Entlassung vorgelegen hat. Die gesetzlichen Gründe zur fristlosen Entlassung sind in der Gewerbeordnung, im Handelsgesetzbuch und im Bürgerlichen Gesetzbuch verschieden (vgl. hierüber Heft 11. unserer Schriftenreihe Seite 45 bis 51).

Ausnahmsweise besteht trotz Vorliegens eines dieser Einspruchsgründe ein Einspruch nicht bei Entlassungen infolge gesetzlicher oder teilweiser Stilllegung des Betriebes; bei Entlassungen, zu denen der Arbeitgeber nach Gesetz, Tarifvertrag oder Beschluß des Arbeitsgerichts verpflichtet ist; bei Entlassungen in Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit die Entlassungen durch die Eigenart dieser Bestrebungen bedingt sind. Entscheidungen zu dieser Frage enthalten unser Handbuch für Betriebsräte Seite 59 sowie Heft 11 und 19 unserer Schriftenreihe. Karl Hauße.

Das gewollte Fernbleiben einer Gemeinde vom Reichsarbeiterverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände und den ihm angeschlossenen Bezirksarbeitsgeberverbänden, denen die Gemeinde nach ihrem insoweit dem Berufskreis gleichzustellenden Aufgabenbereich an sich zugehören würde, kann nicht dazu führen, die Bestimmung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und damit zugleich diese dem Allgemeinwohl dienende Einrichtung selbst hinfällig zu machen. — Das Ortsklassenverzeichnis eines allgemeinverbindlichen Lohn tariffs gehört zum normativen Teil des Tarifvertrages. Dieses Ortsklassenverzeichnis ist auf außenstehende Gemeinden anzuwenden, auch wenn sie nicht darin aufgeführt sind.

Entscheidungsgründe: Auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist die Revision ein auf die rechtliche Würdigung eines Rechtsstreits beschränktes Rechtsmittel. Deshalb kann das neue tatsächliche Vorbringen der Beklagten in der Revisionsinstanz grundsätzlich keine Berücksichtigung finden. Vielmehr ist das Reichsarbeitsgericht ebenso wie das Reichsgericht an die tatsächliche Feststellung des Vorderrichters gebunden und hat die Anwendung des Rechts nur mit Bezug auf diese Tatsachen zu prüfen (§ 72 Abs. 2 ArbGG. in Verbindung mit §§ 549, 561 Abs. 2 ZPO.). Bei der dementsprechenden Prüfung ist davon auszugehen, daß die Parteien lediglich darüber streiten, ob die Licht- und Wasserkräfte der Beklagten, in deren Betrieb der Kläger tätig war, durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen vom 5. Juli und 5. September 1928 ersetzt werden oder ob für diesen Betrieb die in den Allgemeinverbindlichkeitserklärungen hinsichtlich des betreffenden Geltungsbereichs vorgesehene Ausnahme durchgreift. Das Landesarbeitsgericht beantwortet die Frage in ersterem Sinne, und zwar im Anschluß an das Urteil des Arbeitsgerichts, welches feststellt, daß der Tarifvertrag vom 1. Oktober 1919, auf den sich die Beklagte stützt, nicht mit dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter, sondern mit den Verbänden der Holz-, Brauerei-, Mühlen- und Transportarbeiter geschlossen sei. Daß einer der letzteren Verbände beim Abschluß des Vertrages gleichzeitig den Gemeinde- und Staatsarbeiterverband vertreten habe, sei nicht nachgewiesen. Der Tarifvertrag vom 1. Oktober 1919 sei auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Ebensovienig sei ein Beweis dafür erbracht, daß er noch gelte. Der Schiedsspruch vom 24. Februar 1922 aber könne, selbst wenn er nicht ausdrücklich aufgehoben sei, heute nicht mehr als wirksam angesehen werden, da er in der Inflationszeit ergangen sei und seine Bestimmungen zweifellos seit Festlegung der Währung mindestens durch stillschweigendes Uebereinkommen außer Kraft gesetzt seien. Die übrigen überreichten Schriftstücke aus dem Jahre 1922 ergäben auch keinen weiteren Anhalt dafür, daß ein dem Standpunkt der Beklagten entsprechender Vertrag zustande gekommen sei. In Ermangelung eines solchen besonderen Tarifvertrages falle daher der Arbeitsvertrag der Parteien unter die oben erwähnten, für allgemeinverbindlich erklärten Tarife. Dem stehe endlich die fehlende Erwähnung der Stadtgemeinde D. in der Ortsklasseneinteilung zu dem Lohnabkommen vom 20. April 1928 nicht entgegen; denn dem Vorhandensein einer Lücke habe das Gericht anzulegen, welcher Ortsklasse die Beklagte zugeteilt werden solle. Tatsächlich habe der Kläger übrigens nur den für die unterste Ortsklasse maßgebenden Lohn gefordert. Es ist der Revision, welche dem Berufungsgericht in erster Linie Verletzung der §§ 1 und 2 ArbGG. vorwirft, zuzugeben, daß nach der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts für die Auslegung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung vor allem deren Wortlaut, der erklärte Wille in Betracht kommt, nicht das, was etwa die an dem Zustandekommen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung Beteiligten gedacht und gewollt haben (vgl. außer der von der Revision angezogenen Entscheidung RAGG. Bd. 1 S. 348 f., auch Bd. 2 S. 99 ff. und Band 4 S. 79). Das Reichsarbeitsgericht hat aber in den ersten beiden Entscheidungen ferner zum Ausdruck gebracht, daß bei der Auslegung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung neben deren Wortlaut auch ihr Sinn und Zweck berücksichtigt werden müssen, mit anderen Worten, daß die gesetzliche Auslegungsregel des § 133 BGB. zu beachten ist. Dem trägt die Revision nicht Rechnung. Ihre Rüge, mit der sie sich gegen die von dem Kläger vertretene und vor dem angefochtenen Urteil offenbar gebilligte Auffassung wendet, daß sich die in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung festgesetzte Ausnahme nur auf solche Tarifverträge erstreckte, die mit den in Frage kommenden Arbeitnehmervereinigungen für den gleichen Berufskreis abgeschlossen sind, verkennt Bedeutung und Tragweite des § 2 Abs. 1 ArbGG. Danach kann das Reichsarbeitsamt (jetzt das Reichsarbeitsministerium) Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung haben, für allgemeinverbindlich erklären (Satz 1). Sie sind innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarif fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1 a. a. D., wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrag nicht beteiligt sind (Satz 2). Entgegen der Meinung der Revision ist also bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gerade der „Berufskreis“ zu berücksichtigen. Weiter aber kommt es für den Wirkungsbereich einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf die „Art“ des Betriebes an, in dem die Arbeiten geleistet werden und darauf, ob der Betrieb seiner Art nach unter den Bereich des Tarifvertrages fällt (vergl. RAGG. Bd. 1 S. 204, 348 und Bd. 2 S. 38 f., 100). Da die beklagte Stadtgemeinde unstrittig an den hier fraglichen, ihren Berufskreis betreffenden Reichsmantel- und Bezirksarbeitsverträgen nebst Lohnabkommen nicht beteiligt ist, der von ihr

mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsvertrag aber nach dem Unternehmen der städtischen Licht- und Wasserkräfte als solchem wie nach der Art der Arbeit unter diese Tarifverträge, insbesondere auch unter das Lohnabkommen vom 20. April 1928 fällt, erstreckt sich die am 5. Juli und 5. September 1928 von dem Reichsarbeitsminister erklärte Allgemeinverbindlichkeit auch auf diesen Arbeitsvertrag, es sei denn, daß die in ihr vorgesehene Ausnahme Anwendung findet. Daß letzteres nicht der Fall ist, hat das Verfassungsgericht aus tatsächlichen Erwägungen verneint. Diese tatsächliche Würdigung ist — wie eingangs ausgeführt — der Nachprüfung in der Revisionsinstanz entzogen (vgl. auch RAG. Bd. 1 S. 124, 191 und Bd. 2 S. 162). Sie ist zudem nicht rechtsirrtümlich und verstößt auch nicht gegen die Artikel 159 und 165 der Reichsverfassung. Das gewollte Fernbleiben der Beklagten von dem Reichsarbeitsverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände und seiner pommerischen Bezirksorganisation, denen sie nach ihrem insoweit dem Berufskreis gleichzustellenden Aufgabenbereich an sich zugehören würde, kann nicht dazu führen, die Bestimmung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und damit zugleich diese dem Allgemeinwohl dienende Einrichtung selbst hinsichtlich zu machen. Nicht minder geht der Revisionsangriff fehl, welcher sich dagegen wendet, daß das angefochtene Urteil dem Gericht die Befugnis zurprücht, die Lücke des Ortsklassenverzeichnis hinsichtlich der Stadtgemeinde D. im Wege der Auslegung zu ergänzen. Die diesbezügliche Aufsicht des Verfassungsgerichts steht im Einklang sowohl mit der Rechtsprechung des Reichsgerichts über die durch § 157 BGB. dem Richter eingeräumte ergänzende Tätigkeit als auch mit einer diesbezüglichen Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 6. März 1929 (RAG. 430/28, abgedr. in Denkh. Glg. Bd. 5 S. 459 und ArbHjpr. 1929 S. 19). Hiernach gehört das in einem Tarifvertrag enthaltene Ortsklassenverzeichnis zum normativen Teil des Tarifvertrages und nimmt an der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages teil; denn da die Löhne nach Ortsklassen gestaffelt sind, ist das Ortsklassenverzeichnis für die Bestimmung der Arbeitsbedingung des Lohnes der unentbehrliche Schlüssel und damit ein Teil dieser Arbeitsbedingung; der Arbeitnehmer erhält die Löhne der Klasse, zu der sein Betriebsort gehört. Welche Ortsklasse hierfür in Betracht kommt, ist eine Frage der Auslegung des Tarifvertrages. Daran ist festzuhalten. Hinzu kommt schließlich, daß die von beiden Vorinstanzen vorgenommene ergänzende Auslegung nicht unbillig erscheint, da von ihnen mit Recht darauf hingewiesen wird, daß der Kläger nur den für die vierte Ortsklasse maßgebenden Lohn fordert. Alles in allem war mithin die Revision als unbegründet zu erachten und demnach mit der Kostenfolge aus § 72 Abs. 2 ArbGG., § 97 ZPO., wie geschehen, zurückzuweisen.

(Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 18. September 1929. — RAG 116/1929.)

Das vorstehende Urteil ist für unsere Kollegenschaft äußerst wertvoll. Es muß dazu beitragen, daß in denjenigen Gemeinden, die außerhalb des RMT-G. und der Bezirkstarifverträge stehen und in denen unseren Kollegen weder die Vergünstigungen des Manteltarifes noch die Löhne gewährt werden, diese mindestens nach unseren Tarifverträgen behandelt und entlohnt werden. Es ist erfreulich, wenn das Reichsarbeitsgericht einwandfrei klarstellt, daß sich eine Gemeinde nicht der dem Allgemeinwohl dienenden Einrichtung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dadurch entziehen kann, daß sie sich einem z-belliebigen Arbeitgeberverband anschließt, auf Grund welcher Tatsache sie die bei ihr beschäftigten Arbeiter ohne Rücksicht auf die für die Gemeindearbeiter im Bezirk geltenden Bestimmungen minder behandelt und entlohnt. Der vom Reichsarbeitsgericht festgestellten Gleichstellung des Aufgabenbereiches einer Gemeinde mit dem Berufskreis als solchen können wir nur zustimmen. Die Auffassung entspricht den tatsächlichen Verhältnissen.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Betrieb zur Stilllegung angemeldet hat, darf er Entlassungen, die einen gewissen Umfang überschreiten, grundsätzlich erst nach einer Sperrfrist von vier Wochen vornehmen. Sperrt der Arbeitgeber zu Beginn der Sperrfrist seine Arbeiter aus, so beginnt die gesetzliche Sperrfrist für Entlassungen erst am Tage nach Beendigung der Aussperrung an zu laufen. — (Zu § 2,6 StiltW.) — Will der Arbeitgeber seinen Betrieb ganz oder teilweise stilllegen, ist er verpflichtet, dieses dem Oberpräsidenten nach der Verordnung über Betriebsstilllegung anzuzeigen. Vom Antragstage ab darf er während einer Sperrfrist von vier Wochen Entlassungen, die einen gewissen Umfang übersteigen, nicht vornehmen, sofern keine besondere Erlaubnis des Oberpräsidenten vorliegt. Auf Wirtschaftskämpfe finden diese Vorschriften keine Anwendung. Es trat nun folgender Fall ein: Die Firma R. in Dresden hatte am 12. April 1928 Anzeige über die Absicht der Betriebsstilllegung erstattet. Am 13. April sperrte sie auf Anweisung ihrer Arbeitgeberorganisation die gesamte Belegschaft aus. Die Aussperrung fand erst auf Grund eines am 10. Mai für verbindlich erklärten Schiedspruchs ihr Ende. Am

14. Mai wurde die Arbeit aufgenommen und gleichzeitig von der Firma die teilweise Betriebsstilllegung durchgeführt. U. a. wurden die Betriebsratsmitglieder U. und W. am 18. Mai, also eine Woche nach Beendigung der Aussperrung, ohne Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen. Die Firma stellte sich auf den Standpunkt, daß eine Zustimmung der Betriebsvertretung nicht notwendig sei, da die Sperrfrist bereits am 10. Mai abgelaufen sei. Die Betriebsratsmitglieder vertraten die Ansicht, daß die Zustimmung der Betriebsvertretung notwendig war, da die Sperrfrist im Gegensatz zu der Auffassung der Firma erst vom 10. Mai ab, nachdem die Aussperrung zu Ende war, zu laufen begonnen hätte. Sie forderten den Lohn zunächst für drei Wochen. Ihre Klage hatte Erfolg.

Gründe: Nach den Feststellungen hat die Beklagte „unfreiwillig“ die beiden Kläger nach beendigter Aussperrung wieder eingestellt und erst am 18. Mai ihre Entlassung ausgesprochen. An dieser tatsächlichen, des Revisionsgericht bindenden Feststellung scheitert der Versuch der Beklagten, die Sache so darzustellen, als hätte die Beklagte die Kläger, nachdem zunächst infolge der Aussperrung deren Arbeitsverhältnis beendet war, überzeugt nicht wieder eingestellt. Die Kläger hatten ihre Entlassung schon im Hinblick auf die Vorschriften der Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen vom 8. November 1920 (StiltW.) für unwirksam. In der Tat sind nach § 2 Abs. 2 Arbeiterentlassungen während der sog. Sperrfrist, § 1 Abs. 2, rechtsunwirksam, vorbehaltlich der Entscheidung der Demobilisierungsbeförden, welche eingeholt zu haben die Beklagte selbst nicht behauptet. Die Sperrfrist hatte hier mit dem 12. April begonnen. Sie war mit dem 10. Mai abgelaufen. Die Entlassung ist mit dem 18. Mai ausgesprochen. Gleichwohl wollen die Kläger den Ablauf der Frist nicht gelten lassen, weil die Beklagte während des Zeitraums vom 12. April bis 10. Mai ihre gesamte Belegschaft ausgesperrt hatte. Die Kläger vertreten die Ansicht, daß während der Dauer der Aussperrung die Frist des § 1 Abs. 2 StiltW. gehemmt gewesen sei. Dem war der erste Richter beigetreten. Der Berufungsrichter ist gegenteiliger Ansicht. Er glaubt eine solche Ansicht aus dem Inhalt der StiltW. nicht herleiten zu können. Ihm ist zugegeben, daß die StiltW. keine Vorschrift enthält, die unmittelbar eine Hemmung der Sperrfrist vorsehe. Auch liegen die Vorschriften des bürgerlichen Rechts, die eine Hemmung von Verjährungs- und anderen Fristen vorsehen (vgl. §§ 201—204 BGB.), auf wesentlich anderen Rechtsgebieten als die StiltW. Trotzdem ist im Ergebnis den Klägern und dem ersten Richter beizupflichten. Die Vorschriften der StiltW. finden nach § 6b keine Anwendung auf Maßnahmen, die lediglich als Mittel in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwendet werden. Hat also der Arbeitgeber seine Belegschaft ausgesperrt, so kann er rechtlich ungehindert seinen Betrieb stilllegen und seine Arbeiter entlassen. Dauert, wie dies hier der Fall war, die Aussperrung die ganze Sperrfrist hindurch an, so ist damit die Sperrfrist vollkommen ausgeschaltet. Dem entspricht das Ergebnis, daß der gegenwärtige Rechtsfall aufweist: genau mit dem Ende der Aussperrung war auch die Sperrfrist, kalendermäßig berechnet, abgelaufen, und die Beklagte konnte ohne weiteres zu Entlassungen schreiten. Dergestalt hat die Beklagte im Ergebnis die StiltW. ausgeschaltet. Dieses Ergebnis ist unbedenklich; es ist mit der Bedeutung der StiltW. und ihrer Zwecke unvereinbar. Ein solches Ergebnis würde der Umgehung der StiltW. Tür und Tor öffnen. Dabei ist nicht auszuschlagen, daß hier die Beklagte, wie der Berufungsrichter feststellt, nicht in der Absicht der Gesetzesumgehung die Aussperrung ins Werk gesetzt hat, sondern daß sie dabei nur einem Beschluß ihrer Organisation Folge leistete. Auch darauf kommt es nicht entscheidend an, ob unter den Zwecken der StiltW. der wirtschaftliche (die Verhütung volkswirtschaftlich unerwünschter Betriebsabbrüche) oder der sozialpolitische (Schutz der einzelnen Arbeitnehmer gegen Entlassung oder Schutz des Arbeitsmarktes gegen Überlastung mit freiverwendenden Arbeitskräften) an erster Stelle steht. Sicher ist, daß die StiltW. mit dem Inhalt, wie sie jetzt vorliegt, beide Zwecke verfolgte und daß auch der zuletzt genannte sozialpolitische Zweck bei ihr mindestens mit maßgebend war. Gerade er wird auf dem von der Beklagten eingeschlagenen Wege vollständig vereitelt. — Das von der Beklagten und dem Berufungsrichter vertretene Ergebnis ist mit dem Zweck der StiltW. so wenig vereinbar, daß es auch nicht angeht, die Abhilfe dem Gesetzgeber zu überlassen; vielmehr liegt es im Rahmen der amtlichen Aufgabe der Gerichte, die in den bestehenden Gesetzen vorhandene Lücke selbst dahin auszufüllen, daß erkannt wird, daß während einer Aussperrung die Sperrfrist, § 1 Abs. 2 StiltW., nicht läuft. Das ist aus § 6b StiltW. abzuleiten, eine Vorschrift, die der Berufungsrichter nicht in den Kreis seiner Erwägungen gezogen hat. Auf sich beruhen kann, ob das hiernach anzunehmende Ruhen der Sperrfrist gerade unter den, der Rechtsordnung sonst geläufigen Begriff der Hemmung einer Frist zu bringen ist oder nicht. Für den vorliegenden Fall ergibt sich daraus, daß die Sperrfrist erst vom 10. Mai ab zu laufen begonnen hat. Die am 18. Mai ausgesprochene Entlassung der beiden Kläger fällt mithin noch in die Frist und ist schon aus diesem Grunde wirkungslos.

(Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 4. Mai 1929, Aktz. 534/28.)

Dem Arbeitnehmer steht Zehgeld zu, wenn er über 4 Kilometer von seiner ständigen Arbeitsstelle und über vier Stunden beschäftigt ist, auch wenn die vorübergehende Arbeitsstelle am Wohnort liegt. (§ 9 des Tarifvertrages für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen, TAR.) Dem in W. wohnhaften Arbeiter S., der bis zum Oktober 1927 auf dem Übungsplatz der Gemeinde W. auch beschäftigt war, wurde ab Oktober 1927 als ständige Arbeitsstelle der Trippenübungsplatz B. zugewiesen. Der-

selbe war über vier Kilometer von seinem Wohnort entfernt. S. verlangte für die Zeit seiner Tätigkeit an der neuen ständigen Arbeitsstelle in B. ein fortlaufendes Zehrgeld. Dieser Anspruch wurde vom Arbeitsgericht in Wiesbaden durch rechtskräftiges Urteil vom 7. Februar 1929 abgewiesen. In der Zeit vom 28. Januar bis 26. April 1928 wurde nun der Kläger an einem Arbeitsplatz in W. (also seinem Wohnorte) während 44 Tagen beschäftigt, und zwar täglich über vier Stunden. Dieser Arbeitsplatz war von dem Lager in B. mehr als 4 Kilometer entfernt. Auf Grund dessen verlangte S. nach dem § 9 des TAR. Bezahlung des Zehrgeldes für 44 Tage. Dem Antrag wurde vom Arbeitsgericht in Wiesbaden in der Verhandlung vom 2. Mai 1929 stattgegeben, und der Arbeitgeber zur Bezahlung des Zehrgeldes in Höhe von 66 Mk. verurteilt. Die gegen das Urteil eingelegte Berufung des Arbeitgebers wurde vom Landesarbeitsgericht in Frankfurt a. M. zurückgewiesen.

Gründe: Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, ist in den erwähnten Vorschriften über die Auswärtszulagen in Abs. 1 klar und eindeutig bestimmt, daß als auswärtige Beschäftigung die dienstliche Tätigkeit an einer Arbeitsstelle gilt, die mindestens 4 Kilometer von der ständigen Dienststelle entfernt ist, und zwar berechnet nach dem kürzesten für den öffentlichen Verkehr dienenden Wege. Nach Abs. 3 wird das Zehrgeld von 1,50 Mk. für den Tag gewährt, wenn zur Verrichtung der dienstlichen Tätigkeit an einer Arbeitsstelle über den Nahbereich hinaus mindestens 1 Stunde erforderlich sind. Wie bereits erwähnt, sind diese Bestimmungen völlig klar und eindeutig. Maßgebend für die Gewährung des Zehrgeldes ist allein die Beschäftigung an einem Arbeitsplatz, der mindestens 4 Kilometer von der ständigen Arbeitsstelle entfernt liegt. Darauf, wo der Arbeiter wohnt, kommt es hiernach überhaupt nicht an. Aus diesem Grunde ist es im vorliegenden Falle auch ohne Bedeutung, daß Diebrich durch Eingemeindung mit der Stadt Wiesbaden zu einer Stadtgemeinde vereinigt worden ist. Diesen Standpunkt hat auch das Reichsverwaltungsamt in W. selbst in seiner Verfügung vom 25. Oktober 1927 eingenommen. Denn es hat dort bestimmt, daß keine Bedenken bestehen, soweit die Voraussetzungen für das Zehrgeld überhaupt gegeben sind, auch den Arbeitern das Zehrgeld zu zahlen, die in den jetzt eingemeindeten Orten B. und Sch. beschäftigt würden. Der Vertreter des Klägers hat auch glaubhaft vorgebracht, daß bei den Reichsverwaltungen in dieser Weise die erwähnten Vorschriften über das Zehrgeld allgemein gehandhabt würden, daß z. B. den Arbeitern der Eichämter in den Großstädten, wie z. B. in Berlin und Frankfurt a. M., das Zehrgeld stets gezahlt werde, wenn sie nur an einer Arbeitsstelle beschäftigt würden, die mindestens 4 Kilometer von der ständigen Dienststelle entfernt liege, auch dann, wenn diese Arbeiter in den betreffenden Großstädten wohnen. Sicherlich war es Zweck der erwähnten Vorschriften über die Auswärtszulagen, den Arbeitern in Form des Zehrgeldes eine Vergütung für Mehrauslagen zu gewähren. Gleichwohl ist, wie bereits mehrfach erwähnt, die Gewährung des Zehrgeldes allein von der Beschäftigung des Arbeiters außerhalb des Nahbereiches, also in einer Entfernung von mindestens 4 Kilometer von der ständigen Dienststelle entfernt, abhängig gemacht, und es ist in keiner Weise davon die Rede und darauf abgestellt, wo der Arbeiter seinen Wohnsitz hat. Bei diesen klaren und eindeutigen Bestimmungen ist für eine einengende Auslegung überhaupt kein Raum. Da nun der Kläger im vorliegenden Falle an 44 Tagen mehr als 1 Stunde beschäftigt wurde in einer Entfernung von mehr als 4 Kilometer von seiner ständigen Dienststelle entfernt, so ist nach dieser völlig klaren und eindeutigen Vorschrift das Begehren des Klägers auf Gewährung des Zehrgeldes für die 44 Tage ohne weiteres begründet, und es ist deshalb unerheblich, daß er im früheren Stadtbezirk W. wohnt.

Wenn der Beklagte weiter geltend macht, daß es gegen Treu und Glauben verstoße, wenn der Kläger, dem keine Mehrauslagen entstanden seien, für die Beschäftigung in W. das Zehrgeld beanspruche, so ist dies aus einem doppelten Grunde unrichtig. Wie das RAG. mit Recht mehrfach betont hat, kann es grundsätzlich keinen Verstoß gegen Treu und Glauben darstellen, wenn der Arbeitnehmer ihm günstige Bestimmungen des Tarifvertrages für sich in Anspruch nimmt. Im vorliegenden Falle kommt aber noch folgendes hinzu. Der Kläger, der im früheren Stadtbezirk W. wohnt und früher auch in diesem Bezirk beschäftigt worden ist, wurde dadurch benachteiligt, daß seine Arbeitsstätte von W. nach B. verlegt worden ist. Er mußte, wenn er nicht den Weg zu Fuß zurücklegen wollte, zu der neuen Arbeitsstelle von W. die elektrische Bahn benutzen und hierfür Aufwendungen machen. Auch mußte er offensichtlich früher seine Wohnung verlassen, um rechtzeitig zur Arbeit einzutreffen, als dies bei seiner früheren Beschäftigung in W. der Fall war undkehrte erst später nach Hause zurück. Gleichwohl konnte er für die Zeit seiner Beschäftigung in B. weder das Zehrgeld noch Ersatz von den Fahrtkosten beanspruchen, weil das Lager in B. nunmehr seine ständige Dienststelle geworden war, weshalb auch das Arbeitsgericht mit Recht im Vorprozeß die Klage abgewiesen hat. Hat sich so die Anwendung der Vorschriften über die Auswärtszulagen für den Kläger während seiner Beschäftigung auf dem Diebricher Lager nachteilig ausgewirkt, so kann es nicht als ein Verstoß gegen Treu und Glauben aufgefaßt werden, wenn er die Bestimmung für seine Beschäftigung in W. in Anspruch nimmt, also in einem Falle, in welchem einmal die Vorschriften sich günstig für ihn auswirken.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Kammer 1 in Frankfurt am Main vom 20. Juni 1929. — Artz. 6 I. S. 85/29.)

Zieht ein Vertreter der Wahlvorschlagsliste für die Betriebsratswahl seine Unterschrift zurück, so wird dadurch die Liste ungültig. Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, die übrigen Listenvertreter vom Ungültigwerden der Liste zu benachrichtigen. — (Zu § 7 der Wahlordnung.) Beim Verkehrsamt 2. Abteilung Straßenbau des Magistrats H. fanden am 2. April 1929 die Wahlen zum Betriebsrat statt. Die Einreichungsfrist von Vorschlagslisten für diese Wahlen war auf den 18. März 1929 festgesetzt. Der Ausgang der Liste begann am 28. März 1929. Zu diesen Wahlen waren bis zum 18. März 1929 zwei Vorschlagslisten eingereicht, die „Betriebsratsversammlungsliste“ (Opposition) und die „Freigewerkschaftliche Liste“. Die Betriebsratsversammlungsliste war von den Arbeitern H., F. und W. als Listenvertreter unterzeichnet. Nach dem 18. März 1929 traten von der Betriebsratsversammlungsliste verschiedene Bewerber zurück. Am 27. März 1929 gegen Mittag ließ der Listenunterzeichner H. dem Wahlvorstand mitteilen, daß er seine Unterschrift als Listenvertreter zurückziehe. Damit hatte aber die Betriebsratsversammlungsliste nur noch zwei Listenvertreter. Ein anderer Arbeiter fügte deshalb am 28. März 1929 mittags seine Unterschrift als Listenvertreter zu. Am 28. März morgens wurde nur die „freigewerkschaftliche Liste“ ausgehängt, während die Versammlungsliste nicht berücksichtigt worden war. Die Versammlungsliste wurde auch nicht nachträglich, nachdem sie wieder von drei Listenvertretern unterzeichnet war, ausgehängt, vielmehr wurde von dem Wahlvorstand die Unterschrift des Antragstellers unter der Liste durchgestrichen. Die freigewerkschaftliche Liste wurde am 2. April 1929 auch für gewählt erklärt. Der Antragsteller behauptet nun, daß er davon hätte rechtzeitig benachrichtigt werden müssen, daß H. seine Unterschrift zurückgezogen hätte und damit die Liste ungültig geworden sei. Es hätte ihm eine Frist zur Ergänzung der Liste gesetzt werden müssen. Außerdem sei die Liste, obwohl sie von ihm ergänzt sei, nicht ausgehängt, sondern für ungültig erklärt. Durch dieses Verhalten habe aber der Wahlvorstand gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen. Die Wahl müsse deshalb für ungültig erklärt werden. Dieser Antrag wurde jedoch zurückgewiesen.

Gründe: „Allerdings ist festgestellt, daß die „Betriebsratsversammlungsliste“ am 18. März 1929 ordnungsgemäß mit drei Unterschriften der Listenvertreter eingereicht war. Sie war daher als reine gültige Wahlliste anzusehen. Das Gericht ist der Ansicht, daß nach Ablauf der Einreichungsfrist des § 3 Wahlordnung zum RAG. zwar keine neuen Listen mehr eingereicht werden durften, daß aber an i n n e r h a l b der Einreichungsfrist eingegangenen Listen Änderungen sowohl in den Personen der Kandidaten und der Unterzeichner zulässig sind. Dies ergibt sich daraus, daß die in § 5 Abs. 2 Satz 2 vorgeesehenen Beanstandungen auch bei solchen Listen möglich sein müssen, die erst im letzten Augenblick der Einreichungsfrist eingingen. Es muß deshalb auch möglich sein, daß im Falle der Zurückziehung einer Unterschrift eines Listenvertreters die Liste durch die Unterschrift eines neuen Listenvertreters wieder gültig zu machen. Diese nachträgliche Unterzeichnung kann aber nur bis zum Beginn des A u s h a n g e s erfolgen, denn nur durch dieses nachträgliche Ergänzen der Liste darf der Gang des Wahlverfahrens nicht verzögert werden. Hier müßte aber, da nach § 6 der Wahlordnung die Wahlliste drei Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe ausgehängt werden muß, insofern der Vorstrecke der Aushang spätestens am 28. März 1929 morgens erfolgen. Bis zu diesem Zeitpunkt konnte also die „Betriebsratsversammlungsliste“ durch nachträgliche Unterzeichnung des Antragstellers als Listenvertreter wieder Gültigkeit bekommen. Wie aber der Antragsteller selbst zugibt, hat er die Liste erst am 28. März 1929 mittags unterzeichnet, also zu einer Zeit, zu der die Liste schon längst hätte ausgehängt sein müssen. Damit ist aber die Betriebsratsversammlungsliste insofern der verpäteten Unterzeichnung ungültig geblieben und konnte auch nicht ausgehängt werden, da bei ihr die Mindestdauer von drei Tagen zum Aushang nicht mehr eingehalten werden konnte.

Das übrige Vordringen, der Wahlvorstand habe, da er ihn und die übrigen Listenvertreter nicht von der Ungültigkeit der Liste benachrichtigt habe, gegen wesentliche Vorschriften der Wahlordnung, nämlich die Prüfungs- und Benachrichtigungsfrist verstoßen, konnte ebenfalls nicht als richtig anerkannt werden. Abgesehen davon, daß eine Benachrichtigungsfrist, wenn überhaupt, so nur den beiden übrig gebliebenen Listenunterzeichnern, nicht aber dem Antragsteller gegenüber in Frage kam, so sagt § 6 der Wahlordnung hierzu auch ausdrücklich: „Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten zu prüfen und, soweit die Listen nicht ungültig sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1) Anstände umgehend den Listenvertretern mitzuteilen. Aus dieser Fassung des Gesetzes ergibt sich eindeutig, daß die Benachrichtigungsfrist des Wahlvorstandes sich nicht auf die Ungültigkeit von Listen bezieht. Dadurch, daß er seine Unterschrift als Listenvertreter zurückzog, war nach § 7 Abs. 1 Satz 2 der Wahlordnung die Liste ungültig geworden und der Wahlvorstand war nicht verpflichtet, die übrigen Listenvertreter von dem Ungültigwerden der Liste zu benachrichtigen. Eine derartige, allerdings nicht gesetzliche sondern moralische Pflicht hätte höchstens H. gehabt. Dem Wahlvorstand kann aus dem Unterlassen der Benachrichtigung ein Verstoß gegen Vorschriften geschweige denn wesentliche Vorschriften der Wahlordnung nicht zum Vorwurf gemacht werden.“

(Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 29. April 1929, Artz. BR. 129 zu 2.)