

# Arbeitsrecht

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

Nummer 12

Berlin, den 13. Dezember 1929

1. Jahrgang

## Form und Fristen des Einspruchsverfahrens

In Nummer 10 unserer Beilage „Arbeitsrecht“ haben wir die Voraussetzungen für das Einspruchsrecht gekündigter Arbeitnehmer behandelt. Bei Durchführung des Einspruchsverfahrens sind eine Reihe von Frist- und Formvorschriften genau zu beachten, weil eine Verfümmung der vorgeschriebenen Fristen zu einer Abweisung der Einspruchsklage führt.

Gekündigte Arbeitnehmer können nach § 84 BRG. innerhalb von fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch bei dem Arbeiter- oder Angestelltenrat erheben. Dabei ist nach § 187 BGB. der Tag nicht mitzurechnen, an dem die Kündigung ausgesprochen ist. Die Frist von fünf Tagen beginnt also erst mit dem auf die Kündigung folgenden Tag. Ist der fünfte Tag ein Sonntag oder ein am Erklärungsort staatlich anerkannter allgemeiner Feiertag, so tritt an die Stelle des Sonntags oder des Feiertags der nächstfolgende Werktag. Die Frist von fünf Tagen verlängert sich also um einen weiteren Tag. Im voraus kann kein Einspruch erhoben werden. Er muß nach der Kündigung wiederholt werden. Der Einspruch muß stets an den zuständigen Gruppenrat gerichtet werden. Also von den Arbeitern an den Arbeiterrat und von den Angestellten an den Angestelltenrat. Demnach kommt der Betriebsrat nur dann in Frage, wenn er gleichzeitig Gruppenrat ist, also in reinen Arbeiter- oder Angestelltenbetrieben. Wie bereits in dem oben genannten Aufsatz angeführt worden ist, hat eine Arbeitnehmergruppe, die sich nicht an der Wahl beteiligt hat und die infolgedessen auch keinen Gruppenrat besitzt, kein Einspruchsrecht. Der Einspruch kann bei dem Gruppenrat mündlich oder schriftlich erhoben werden. Dabei genügt es, wenn der gekündigte Arbeitnehmer seinen Einspruch bei irgendeinem Mitglied des Gruppenrates vorbringt. Zu empfehlen ist jedoch, den Einspruch schriftlich beim Vorsitzenden des Gruppenrates einzulegen. Nach § 86 BRG. sollen bei der Anrufung die Gründe des Einspruchs dargelegt und die Beweise für die Berechtigung des Einspruchs vorgebracht werden. Wenn sich später noch weitere Gründe für den Einspruch ergeben, so können diese auch dann noch vorgebracht werden.

Die Entscheidung über den erhobenen Einspruch hat als erste Instanz der Gruppenrat. Er muß den Einspruch nach zwei Seiten hin prüfen: einmal, ob die Einspruchsfrist eingehalten worden ist, und zweitens, ob er sachlich berechtigt ist. Von Bedeutung ist, daß diese Prüfung ordnungsmäßig in einer Vollsitzung des Gruppenrates unter Beachtung der Vorschriften des § 26 Absatz 1 und der §§ 28 bis 37 BRG. zu erfolgen hat. Der Gruppenrat kann nach Prüfung des Einspruches den Einspruch entweder als berechtigt anerkennen oder als unberechtigt zurückweisen. Erklärt der Gruppenrat den Einspruch für unberechtigt, dann muß er dies dem Gekündigten mitteilen. Das Einspruchsverfahren findet damit sein Ende. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall keine Einspruchsklage beim Arbeitsgericht erheben. Das Verfahren ist damit also schon bei der ersten Instanz erschöpft. Wenn der Gruppenrat, wie es nicht selten vorkommt, der Kündigung schon zugestimmt hatte, bevor dieselbe ausgesprochen wurde, z. B. bei Massenkündigungen nach § 74, so ist damit dem Gekündigten das Einspruchsrecht nicht anommen. Der Gruppenrat muß den Einspruch erneut sodasällig prüfen. Kommt er bei dieser erneuten Prüfung zu der Ueberzeugung, daß der Einspruch gerechtfertigt ist, so hat er das Recht und die Pflicht, einen befahenden Beschluß zu fällen.

Hält der Gruppenrat den Einspruch für berechtigt, so muß er wegen der Wiedereinstellung Verständigungsverhandlungen mit dem Arbeitgeber aufnehmen. Für diese Verständigungsverhandlungen steht dem Gruppenrat eine Woche zur Verfügung. In dem Betriebsrätegesetz ist aber nicht vorgeschrieben, wann die Verhandlung mit dem Arbeitgeber zu beantragen hat. Es wird nur gesagt: „Gelingt diese Verständigung binnen

einer Woche nicht, . . .“. Das Reichsgericht hat jedoch entschieden, daß die Verhandlungen spätestens unmittelbar im Anschluß an den Ablauf der Einspruchsfrist aufzunehmen sind und daß die Wochenfrist von da ab läuft. Wenn dieses Urteil auch viel umstritten ist, so empfiehlt es sich doch, die Fristberechnung des Reichsgerichts zu beachten, damit nicht später die Einspruchsklage aus formalen Gründen zurückgewiesen wird. Der Beginn der Wochenfrist nach Ablauf der Einspruchsfrist stellt jedoch nur den äußersten Termin dar. Wenn der Einspruch vor dem fünften Tage eingelegt wird, also z. B. schon am ersten oder zweiten Tage nach der Kündigung, so läuft die Frist für die Verständigungsverhandlungen bereits von da ab. Die Verständigungswoche beginnt also mit dem Tage, der dem Tage folgt, an dem der Gruppenrat angerufen wird, spätestens jedoch nach Ablauf der fünfjährigen Einspruchsfrist.

Die Verständigungsverhandlung soll in der Weise geführt werden, daß die Angelegenheit auf die Tagesordnung einer Sitzung des Gruppenrats gesetzt und der Arbeitgeber zu dieser Sitzung geladen wird. Auch Vertreter von Gewerkschaften können nach § 31 BRG. an dieser Sitzung teilnehmen. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Dresden genügt es aber auch, wenn der Gruppenrat in einer ordentlichen Sitzung den Einspruch prüft und für begründet erklärt, dann der Vorsitzende des Gruppenrats oder ein anderer Beauftragter den Beschluß dem Arbeitgeber mitteilt und von diesem darauf die Erklärung gegeben wird, daß eine Rücknahme der Kündigung abgelehnt werde. Dieser Meinung, daß die Verständigung nicht an starre und umständliche Formen gebunden ist, sind auch andere Landesarbeitsgerichte. Die Verständigungsverhandlung muß unbedingt nach der Beschlußfassung des Gruppenrates über die Berechtigung des Einspruches unterommen werden. Sie wird auch nicht unnötig, wenn der Arbeitgeber schon vor der Sitzung die Wiedereinstellung verweigert hatte. Eine bloße nachträgliche Mitteilung über den Ausgang ist keine Verständigungsverhandlung. In einem Streitfall wurde daher von einem Landesarbeitsgericht die Einspruchsklage als unzulässig erklärt, weil der Gruppenrat sich lediglich auf eine Mitteilung über die Berechtigung des Einspruches beschränkt hatte. Erst das Mißlingen der Verständigungsverhandlung gibt also die Möglichkeit, Einspruchsklage zu erheben. Eine Verständigungsverhandlung muß auch versucht werden, wenn der Arbeitgeber keinen Wert darauf legt und sich mit unmittelbarer Anrufung des Arbeitsgerichts einverstanden erklärt haben sollte. Wenn jedoch nach Erhebung des Einspruches der Arbeitgeber dem Gruppenrat jede Aussprache über den betreffenden Fall als ausichtslos ausdrücklich ablehnt oder die Verhandlung verzögert, so sind die Verständigungsverhandlungen ebenfalls als gescheitert anzusehen. Die Einspruchsklage kann auch dann vom Gekündigten selbständig erhoben werden, wenn der Gruppenrat während der Verständigungsverhandlung zu der Ueberzeugung kommt, daß der Einspruch unbegründet ist und darum von diesem nicht weiter verfolgt wird. — Kommt keine Verständigung mit dem Arbeitgeber zustande, so kann nach § 86 Abs. 1 BRG. binnen weiterer fünf Tage Einspruchsklage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Die zweite Fünfstagefrist schließt sich erst an den Ablauf der vollen Wochenfrist an. Sie beginnt also nicht mit dem Mißlingen des Verständigungsversuches, sondern unter allen Umständen erst nach Ablauf der vollen sieben Tage. Die Gesamtfrist von 17 Tagen verringert sich also jeweils nur um soviel Tage, als bei der Betriebsvertretung im einzelnen Falle früher als am fünften Tage nach der Kündigung Einspruch eingelegt ist. Wird also der Einspruch erst am fünften Tage nach der Kündigung eingelegt, so braucht die Klageerhebung erst am 17. Tage nach der Kündigung zu erfolgen. Wird der Einspruch schon früher erhoben, verzwingert

sich die gesamten Fristen um soviel Tage, als der Einspruch früher eingelegt wurde. (Siehe auch das Schema auf Seite 62 unseres Betriebsräte-Handbuches.) Zu beachten ist stets, daß jede dieser drei Fristen sich auf den nächsten Werktag verlängert, wenn der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag oder Feiertag fällt. Fällt dagegen ein Sonntag oder Feiertag auf den ersten Tag der Frist oder in die Mitte derselben, so tritt eine Fristverlängerung nicht ein.

Für das Verfahren beim Arbeitsgericht gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes, das für Einspruchsklagen einige vom sonstigen Klageverfahren abweichende Besonderheiten enthält. Wir verweisen auf Heft 25 (Das Arbeitsgerichtsgesetz von R. Weck) unserer Schriftenreihe S. 26, 34 ff., 45 ff., 61. Die Entscheidung ergeht im Urteilsverfahren (vgl. § 2 Nr. 4, §§ 8, 46 des AGG.). Die Klage kann erhoben werden a) vom Gekündigten selber oder b) im Namen der Arbeiterkammer der betreffenden Gruppe vom Gruppenrat (§ 10 AGG.). Bei einer Klage des Gruppenrats entstehen keine Verfahrenskosten, wenn die Klage abgewiesen wird. Hat der Gekündigte dagegen selbst geklagt, können ihm im Falle des Unterliegens Kosten auferlegt werden. Das Urteil ist immer dem Gekündigten zugustellen, also auch dann, wenn der Gruppenrat geklagt hat. Wenn der Gruppenrat klagt und die Klage vor Gericht vertritt, hat der Arbeitgeber ihm den Lohn für die veräumte Zeit fortzuzahlen und ihm auch etwaige Unkosten zu erstatten (§§ 35, 36 BRG.).

War die Einspruchsklage beim Arbeitsgericht erfolgreich, so kann der Gekündigte das Urteil vorläufig vollstrecken lassen, auch wenn dasselbe berufungsfähig ist. Das Arbeitsgericht darf die vorläufige Vollstreckbarkeit nur dann abschlagen, wenn die Vollstreckung dem Arbeitgeber „einen nicht zu erfahrenden Nachteil bringen würde“.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist Berufung an das Landesarbeitsgericht nach § 64 zulässig, wenn entweder der vom Arbeitsgericht im Urteil festgesetzte Wert des Streitgegenstandes 300 Mk. übersteigt oder das Urteil bei einem geringeren Streitwert Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits ausdrücklich zugelassen hat. Die Höhe des Streitwertes kann das Arbeitsgericht nach freiem Ermessen festsetzen. Eine Beschwerde dagegen ist unzulässig. Wichtig ist, daß die Berufung an das Landesarbeitsgericht entweder von einem Gewerkschaftsvertreter oder einem Rechtsanwalt eingeleitet und vertreten werden muß. Die Regelung ist also beim Landesarbeitsgericht eine andere, als bei den Arbeitsgerichten. Vor den Arbeitsgerichten sind nach § 11 AGG. Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Prozeßbevollmächtigte ausgeschlossen. Zugelassen sind jedoch Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmern, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind. Der Arbeiter kann also seine Einspruchsklage sowohl vor dem Arbeitsgericht wie vor dem Landesarbeitsgericht durch den Bevollmächtigten der Gewerkschaft vertreten lassen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist endgültig und unanfechtbar. Doch besteht in einzelnen Fällen die Möglichkeit der Revision durch das Reichsarbeitsgericht.

Bei erfolgreicher Einspruchsklage wird der Arbeitgeber nach § 87 BRG. zur Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigungssumme verurteilt. Die Höhe der Entschädigungssumme ist nach der Zahl der Jahre zu bemessen, während derer der Arbeitnehmer in dem Betriebe insgesamt beschäftigt war. Sie darf für jedes Jahr bis zu  $\frac{1}{12}$  des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über  $\frac{9}{12}$  hinausgehen. Wer kürzere Zeit als ein Jahr beschäftigt war, kann eine anteilmäßige Entschädigung erhalten. Zum Beispiel bei sechs Monaten  $\frac{1}{2}$  des letzten Jahresarbeitsverdienstes. Der Arbeitgeber kann sich frei entscheiden entweder für Wiedereinstellung des Entlassenen oder für Zahlung der Entschädigungssumme. Er muß aber die Wahl zwischen beiden Möglichkeiten innerhalb von drei Tagen nach Zustellung des Urteils ausüben. Er hat von seiner Entscheidung dem Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist mündlich oder schriftlich Kenntnis zu geben. Wenn er keine Erklärung abgibt, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt. Im Falle der Weiterbeschäftigung muß der Arbeitgeber für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung den Lohn zahlen. Er kann dabei etwaige Beträge, die der Arbeitnehmer in dieser Zeit anderweitig verdient oder aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge erhalten hat, anrechnen, wenn er die öffentlich-rechtlichen Leistungen den betreffenden Stellen zurückerstattet. Durch Zwanngsvollstreckung kann der Arbeitgeber nicht zur Weiterbeschäftigung des Gekündigten, sondern nur zur Zahlung der Entschädigungssumme gezwungen werden.

Karl Hauße.

## Arbeitsrecht

Wenn für dienstplanmäßige Nachtarbeit tarifliche Zuschläge festgelegt sind, sind dieselben auch dann zu bezahlen, wenn die dienstplanmäßige Nachtarbeit innerhalb der festgesetzten achtstündigen Arbeitszeit abgeleistet wird. Der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter und die „Luna-Terrassen-Betriebs-GmbH.“ in Berlin sind Tarifvertragsparteien eines am 29. Juni 1928 geschlossenen Tarifvertrages, der für die gesamten im Luna-Park und Wellenbad beschäftigten Arbeitnehmer Geltung hat und im § 5 folgende Bestimmungen über Gehalts- und Lohnzuschläge enthält:

„Die Zuschläge betragen:

- a) für Ueberstunden in der Zeit von 6—21 Uhr . . . . . 25 Proz.
- in der Zeit von 21—6 Uhr und an Sonntagen . . . . . 50 „
- b) für dienstplanmäßige Nachtarbeit . . . . . 25 „
- für außerplanmäßige Nachtarbeit . . . . . 50 „
- c) für außerplanmäßige Sonntagsarbeit . . . . . 50 „

Beim Zusammenfallen außerplanmäßiger Sonntagsarbeit und außerplanmäßiger Nachtarbeit . . . . . 75 „  
des jeweiligen Stundenlohnes.

Die im Monatsgehalt stehenden Angestellten erhalten als Ueberstundenvergütung den 208. Teil des regulären Monatslohnes und dazu den unter a—c genannten Zuschlag.

Nachtarbeit beginnt um 23 Uhr, für Bad ab 21 Uhr und endet um 6 Uhr.

Der Wortlaut dieses § 5 deckt sich genau mit dem Wortlaut der Bestimmung eines Tarifvertrages, den der Schlichtungsausschuß am Tage vor dem Abschluß des Tarifvertrages den Tarifvertragsparteien zum Schiedspruch vorgeschlagen hatte. Die Luna-Terrassen-Betriebs-GmbH. zahlte ihren im Wellenbad beschäftigten Arbeitnehmern den Zuschlag von 25 Proz. für dienstplanmäßige Nachtarbeit erst von dem Zeitpunkt ab, in dem die im § 1 des Tarifvertrages vorgesehene tägliche Arbeitszeit von acht Stunden beendet ist, während der klagende Verband die Auffassung vertrat, daß der Zuschlag stets zu zahlen sei, wenn die Arbeiter dienstplanmäßig nach 21 Uhr Arbeit zu verrichten hätten, ganz unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden schon erreicht sei oder nicht. Das Arbeitsgericht in Berlin hat durch Urteil vom 3. Oktober 1928 sich der Auffassung des Klägers angeschlossen. Und das Landesarbeitsgericht in Berlin hat die Berufung der Beklagten am 11. Dezember 1928 zurückgewiesen, gleichzeitig aber die Revision zugelassen.

Das Reichsarbeitsgericht hat am 12. Oktober 1929 für Recht erkannt:

Die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Berlin vom 11. Dezember 1928 wird zurückgewiesen.

Der Begründung entnehmen wir folgendes:

Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestimmt der § 5 des Tarifvertrages klar und eindeutig, daß ein im Luna-Park beschäftigter Arbeitnehmer den dort vorgesehenen Zuschlag von 25 Proz. für dienstplanmäßige Nachtarbeit stets für dieselbe Arbeit zu beanspruchen hat, die er nach dem Dienstplan nach 21 Uhr verrichtet, und daß es dabei nicht darauf ankommt, ob die nach 21 Uhr verrichtete Arbeit in der achtstündigen Arbeitszeit fällt oder nicht. Bei dieser Eindeutigkeit der Bestimmung sei für die Anwendung des § 155 BGB., auf den die Beklagte sich berufe, kein Raum. Aber auch abgesehen davon seien die Grundzüge über den verstedten Einigungsmangel auf Tarifverträge dann überhaupt nicht anwendbar, wenn es sich um normative Bestimmungen handle, die seien objektive Rechtsnormen, nach denen sich der Inhalt der Einzelverträge bestimme; es gehe aber nicht an, daß die Tarifvertragsparteien einer klaren und eindeutigen Bestimmung des Tarifvertrages die Wirksamkeit entziehen könnten, indem sie sich auf einen verstedten Differenz beriefen. Es sei deshalb ohne rechtliche Bedeutung, ob die Beklagte, als sie durch Vergleich den Tarifvertrag abgeschlossen habe, in einer dem klagenden Verband erkennbaren Weise darüber ausgesprochen sei, daß sich der Nachschlag in der erklärten Form nur auf Arbeiten beziehen solle, die über die achtstündige Arbeitszeit hinaus geleistet würden.

Die Revision rügt demgegenüber Verletzung der §§ 155 und 119 BGB. Sie macht geltend, die in Frage kommende Bestimmung des § 5 Tarifvertrages sei keineswegs so klar und eindeutig, wie das Berufungsgericht annehme; sie sei vielmehr sehr wohl der Auslegung dahin fähig, daß der Zuschlag von 25 Proz. für dienstplanmäßige Nachtarbeit nur zu zahlen sei, wenn es sich nicht um die normale, sondern um zwar dienstplanmäßige, aber anormale Arbeitszeit handle; solche liege z. B. dann vor, wenn die regelmäßig wiederkehrende, polizeilich vorgeschriebene Reinigung des ganzen Bades erfolgen müsse. Die Revision befaßt weiter die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß die Grundzüge vom verstedten Einigungsmangel dann nicht zur Anwendung kommen könnten, wenn es sich um normative Bestimmungen eines Tarifvertrages handle.

Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob und inwieweit diese letztere Auffassung des Landesarbeitsgerichts für zutreffend zu erachten ist. Mit Recht hat dieses angenommen, daß § 5 des Tarifvertrages in der hier zur Entscheidung stehenden Frage eine klar und eindeutige Bestimmung dahin enthält, daß den im Luna-Park beschäftigten Arbeitern der Zuschlag von



25 Proz. für dienstplanmäßige Nachtarbeit zu zahlen ist, wenn sie zwischen 21 und 6 Uhr dienstplanmäßig Arbeit leisten. Eine Deutung der Bestimmung dahin, daß der Zuschlag nur für diejenigen Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus geleistet werde, zu zahlen sei, kann bei dem klaren Wortlaut der Bestimmung nicht in Frage kommen. Sollte eine mündliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien in dieser Richtung erfolgt sein, so ist sie unbeachtlich, da sie nicht Inhalt des Tarifvertrages geworden ist. Ist aber eine Vertragsbestimmung eindeutig und keiner Auslegung fähig, so ist, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rücksicht auf den Willenserklaunngsvorliegen. (RGZ. Bd. 58 S. 233, Bd. 66 S. 125, Bd. 100 S. 135.) Diese Voraussetzung trifft vorliegend nicht zu, § 155 kann daher keine Anwendung finden. Der Fall würde rechtlich auch nicht anders zu beurteilen sein, wenn die Verurteilung der Beklagten zuträfe, ihr Protokoll Schrift hat nach Verurteilung des Schiedsrichters nochmals darauf hingewiesen, daß der Zuschlag für Nachtarbeit aber erst zu zahlen sei, wenn die achtstündige Arbeitszeit beendet sei, und ein Befehl der Schlichtungsausschusses habe darauf geantwortet, darüber sei ja verhandelt und das sei klargestellt. Denn auch dann würde in dem § 5 des am 29. Juni 1928 geschlossenen Tarifvertrages eine eindeutige übereinstimmende Willenserklärung der Parteien vorliegen, welche für die Anwendung des § 155 BGB. keinen Raum läßt. Die von der Beklagten behauptete Tatsache könnte höchstens von Bedeutung sein, wenn eine Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums der Beklagten über den Inhalt der von ihr abgegebenen Willenserklärung nach § 119 BGB. in Frage käme. Die Revision rügt auch, daß das Landesarbeitsgericht diesen rechtlichen Gesichtspunkt nicht berücksichtigt habe und macht geltend, die Beklagte habe sofort, nachdem seinerzeit die Differenzen zwischen den Parteien entstanden und sie auf die Möglichkeit eines Irrtums aufmerksam geworden sei, den Tarifvertrag wegen Irrtums angefochten.

Ob überhaupt gegenüber einem so klaren und eindeutigen Wortlaute, wie er hier vorliegt, eine Anfechtung wegen Irrtums über den Inhalt der Willenserklärung rechtlich möglich sein würde, kann unerörtert bleiben. Die Berufung der Beklagten auf eine Anfechtung wegen Irrtums ist schon deshalb unbeachtlich, weil sie ein neues und daher nach § 561 Abs. 1 ZPO. nicht zu berücksichtigendes Vorbringen enthält. Weder der Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts noch derjenige des angefochtenen Urteils lassen erkennen, daß die Beklagte eine Erklärung abgegeben oder abgeben zu haben behauptet hat, aus der hervorzugehen wäre, daß sie den Vertrag wegen Irrtums nicht gelten lassen wolle; aus der aus den beiden Urteilen ersichtlichen Einlassung der Beklagten auf die Klage kann eine Anfechtung wegen Irrtums nicht entnommen werden. Es ist deshalb darin, daß das Landesarbeitsgericht den Gesichtspunkt des § 119 BGB. nicht berücksichtigt hat, ein Rechtsverstoß nicht zu erblicken. Die Revision war hiernach zurückzuweisen. (Mtz. R. A. G. 175/1929.)

Der Organisationsvertreter ist als Prozessvertreter vor dem Arbeitsgericht anzuerkennen, auch wenn nur ein Teil der Arbeitnehmer der betreffenden Organisation angehört. (Zu §§ 10 und 11 ArbG.) Die Entlassung eines dem Verkehrsband angehörenden Kollegen zog einen Kündigungseinspruch nach sich, dessen Vertretung vor dem Arbeitsgericht der Betriebsrat den Angestellten im Verkehrsband übertrug. Die Vertretungsbefugnis durch einen Angestellten der Organisation wurde durch den Gegner angefochten mit der Begründung, „daß eine Betriebsvertretung nicht nach Belieben ihre öffentlich-rechtlichen Befugnisse auf außerhalb der Körperschaft stehende Personen übertragen könne. Im Einspruchsverfahren innerhalb des Betriebes habe allein die Betriebsvertretung die Interessen der Gekündigten als Belegschaftsangelegenheit wahrzunehmen, und die Entscheidung über die Billigung des Einspruchs könne nicht teilweise dem später den Prozeß führenden Verbandsvertreter anheimgegeben werden.“

Demgegenüber wird im § 10 ArbG. festgelegt, daß die Arbeitnehmer — Arbeiterschaft und Angestelltenchaft — parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist. Ueber diese Frage haben sich sowohl Kassel als auch Dolkmar geäußert, daß die Vertretung eines Gewerkschaftssekretärs vor dem Arbeitsgericht bedingt sei dadurch, wenn nur ein Teil der klagenden Arbeitnehmer der gleichen Organisation angehört wie der auftretende Gewerkschaftssekretär.

In der Streitfrage hatte das Arbeitsgericht Berlin am 4. Juli 1929 beschlossen:

„Der Antrag der Beklagten, die Gewerkschaftssekretäre S. P. und F. vom Deutschen Verkehrsband als Prozessbevollmächtigte der Klägerin nicht zuzulassen, wird zurückgewiesen.“

Zu diesem Beschluß führten folgende Gründe:

Im Sinne des § 11 ArbG. ist zur Vertretung der Arbeitnehmerschaft vor dem Arbeitsgericht jeder Organisationsvertreter befugt, dessen Organisation auch nur ein Teil der Arbeitnehmerschaft angehört. (Vgl. Dersch-Wollmar, Komm. Z. ArbG. § 10 5c, d.) — Im vorliegenden Fall gehört der entlassene S. dem Deutschen Verkehrsband an; die Angestellten des Deutschen Verkehrsbandes S. P. und F. waren demnach als Prozessbevollmächtigte zuzulassen. Der Antrag der Beklagten war demgemäß wie gesehen zurückzuweisen. (Mtz. 31 A. C. 712/29.)

Nach Erhebung der Einspruchsklage im Kündigungsfalle durch den Arbeiterrat und Annahme einer durch arbeitsgerichtliches Urteil festgesetzten Entschädigung muß einer Berufung an das Landesarbeitsgericht der Erfolg versagt werden, auch wenn der Bürgermeister durch schriftlichen Bescheid, allerdings ohne zweite Unterschrift und Beschluß der Gemeindevertretung, die Weiterdauer des Arbeitsverhältnisses bestätigt hat. Der Arbeiter G. war seit dem 15. September 1927 bei der früheren hessen-nassauischen Landgemeinde G. auf dem dortigen Friedhof beschäftigt. Durch das preußische Gesetz über die Erweiterung des Stadtkreises Frankfurt a. M. vom 29. März 1928 ist mit Wirkung vom 11. April 1928 ab die Landgemeinde G. mit der Stadtgemeinde Frankfurt vereinigt worden. Der frühere Bürgermeister der Landgemeinde, der jetzt als Stadtrat Mitglied des Magistrats von Frankfurt a. M. ist, hat an den Kläger und eine Reihe anderer bis dahin in G. beschäftigter Gemeindeglieder ein Schreiben gerichtet, in dem er ihnen zur Kenntnis gab, daß bei den Eingemeindungsverhandlungen mit der Stadtverwaltung Frankfurt a. M. hinsichtlich der ständigen Arbeiter der Gemeinde G. eine Erklärung abgegeben wurde dahingehend,

„den städtischen Arbeitern der Gemeinde G. wird zugesichert, daß ihnen zu dem jeweils geltenden Stundenlohnsatz, wie er früher für die entsprechende Arbeiterkategorie gültig war, ein Zuschlag von 10 Pf. für die Arbeitsstunde gekürzt wird. Die etwaige Stilllegung der Werke darf nicht zur Kürzung des Arbeitsverhältnisses führen, die Leute müssen als ständige Arbeiter weiter beschäftigt werden, wenn nicht in den einschlägigen Betrieben, dann in anderen. Sonach kann auch nach Auslegung des Frankfurter Personaldegnementen ihre Entlassung nur aus disziplinarischen Gründen erfolgen.“

Das Schreiben war von dem Bürgermeister gezeichnet und das Gemeindefiegel begedrückt. Nach der Eingemeindung wurde G. von der Beklagten bei dem Bestattungsamt weiter beschäftigt. Am 7. Juli 1928 wurde ihm das Dienstverhältnis gekündigt, weil er nach Ansicht des Amtes den Anforderungen des Betriebes nicht mehr gewachsen war. Darauf erhob G. bei dem zuständigen Arbeiterrat auf Grund des § 84 Ziffer 4 BRG. Einspruch gegen die Kündigung. Der Einspruch wurde für begründet erklärt; Dienstverhandlungen verliefen ergebnislos, und das angeordnete Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 2. August 1928 die Stadtgemeinde Frankfurt entweder zur Weiterbeschäftigung oder zur Zahlung einer Entschädigung von 192,50 Mk. verurteilt. Die Entschädigung wurde einschließlich des rückständigen Lohnes laut Quittung am 6. August 1928 an G. ausbezahlt, der allerdings das Geld nicht annehmen wollte und dem betreffenden Beamten gegenüber erklärte, daß er die Sache noch nicht als erledigt betrachte.

Die am 27. August eingelegte Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes stützt sich darauf, daß durch das Schreiben des Bürgermeisters der Landgemeinde vom 31. März 1928 ein Arbeitsverhältnis begründet worden sei, daß G. nur aus einem disziplinarischen Grunde gekündigt werden könne. G. verlangt damit Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Stadtgemeinde Frankfurt a. M. noch nach dem 28. Juli 1928 fortbestehe. Demgegenüber vertritt die Beklagte den Standpunkt, daß G. durch die Erhebung des Einspruchs gegen die Kündigung und die Verfolgung der Einspruchsklage das Recht verwirkt habe, die etwaige Unwirksamkeit der Kündigung geltend zu machen. Dazu kommt noch, daß durch das Schreiben des Bürgermeisters das Dienstverhältnis des G. durchaus keinen neuen Inhalt erhalten habe, da der Bürgermeister in dem Schreiben nur eine die Beklagte nicht bindende Auslegung der Arbeitsbedingungen gegeben habe. Dabei sind auch die Formvorschriften der preußischen Landgemeindeordnung für die Provinz Hessen-Nassau vom 4. August 1897 nicht gewahrt worden, da neben der Unterschrift des Bürgermeisters und einem Hinweis auf den betreffenden Beschluß der Gemeindevertretung auch eine zweite Unterschrift eines Magistratsmitgliedes vorhanden sein muß. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes zurück.

Aus der Begründung dazu entnehmen wir folgendes:

Im Schrifttum besteht Streit darüber, ob im Falle der Unwirksamkeit einer Kündigung der Einspruch und die Einspruchsklage überhaupt unzulässig sind, oder ob in einem solchen Falle angenommen wird, daß der Arbeitnehmer nach seiner Wahl die Gültigkeit der Kündigung bekämpfen, oder aber, indem er auf die Geltendmachung etwaiger Mängel der Kündigung verzichtet, nur ihre soziale Ungültigkeit nach § 84 BRG. angreifen kann. Selbst wenn man sich der letzteren Ansicht anschließen wollte, wäre zweifelhaft, ob dem Kläger bei Erhebung seines Einspruchs gegen die Kündigung, die jetzt behauptete Unwirksamkeit der Kündigung bekannt gewesen ist, ferner ob ein Verzicht auf die Geltendmachung dieser etwaigen

Unklarheit durch die Führung des Vorzuges anzunehmen wäre, obwohl nicht der Kläger selbst, sondern der Arbeiterrat die Einführungsfrage erhoben hat, und obwohl der Kläger bei Auszahlung der Entschädigungssumme den im Zustande wiedergegebenen Vorbehalt gemacht hat. Alle diese Fragen bedürften aber keiner Entscheidung, weil nach Ansicht der Kammer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers durch die Beklagte rechtswirksam erfolgt ist. Allerdings kann dem Standpunkt der Beklagten nicht gefolgt werden, wenn sie geltend macht, daß das Schreiben des Bürgermeisters Schubert eine Zusicherung über das künftige Arbeitsverhältnis des Klägers überhaupt nicht enthalten habe, sondern lediglich eine unzutreffende Auskunft darstelle. Der Kläger kann selbst nicht geltend machen, daß er bis zum Empfang des Schreibens des Bürgermeisters vom 31. März 1928 bei der Landgemeinde G. in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe, das auf Lebenszeit oder für die Dauer der Arbeitsfähigkeit geschlossen gewesen sei, und daß nur aus einem disziplinarischen Grunde hätte gekündigt werden können. Einen solchen Inhalt hatte auch das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Landgemeinde G. in der Tat nicht. Denn wie dem Gericht bekannt ist, unterstanden die Arbeitsverträge auch der Gemeindearbeiter in G. dem Reichsmanteltarifvertrag für die Gemeindearbeiter vom Jahre 1926 und dem dazugehörigen Bezirksarbeitsvertrag, der zwischen dem Rhein-Mainischen Bezirksarbeitsverband der Gemeinden und Kommunalverbände einerseits, und dem Verbands der Gemeinde- und Staatsarbeiter, sowie dem Zentralverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen in Deutschland andererseits am 20. Oktober 1926 abgeschlossen worden ist. Nach § 19 des erwähnten Reichsmanteltarifvertrages galt daher die Kündigung des Klägers eine 14tägige Kündigungsfrist und nach der Bestimmung des erwähnten Bezirksarbeitsvertrages zu § 19 galt für die Arbeiter, die ununterbrochen 10 Jahre im Dienste der Gemeinde beschäftigt waren, eine Kündigungsfrist von 6 Wochen. Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß der Sinn und der Zweck des Schreibens des Bürgermeisters der war, daß er die bis dahin als ständige Arbeiter bei der Landgemeinde G. beschäftigten Arbeitnehmer von der Eingemeindung nach Frankfurt a. M. ab, die ja am nächsten Tage eintrat, wesentlich günstiger stellen wollte, daß er insbesondere auch ihnen zusichern wollte, daß sie nunmehr auf Lebenszeit oder wenigstens für die Dauer der Arbeitsfähigkeit auch von der Beklagten weiterbeschäftigt würden, und daß ihnen nur aus einem disziplinarischen Grunde gekündigt werden könne. Nur in diesem Sinne konnte auch das Schreiben des Bürgermeisters von dem Kläger und den anderen Arbeitern, die es empfingen, aufgefaßt werden. Durch das Schreiben konnte eine rechtliche Verpflichtung weder für die frühere Landgemeinde G., noch für die jetzige Beklagte, ihre Rechtsnachfolgerin, begründet werden. Dem Bürgermeister liegt zwar ob, die Gemeinde nach außen zu vertreten und in ihrem Namen mit Behörden und Privatpersonen zu verhandeln, aber „Urkunden über Rechtsgeschäfte, welche die Gemeinde gegen Dritte verbinden soll, in gleichen Vollmachten, müssen unter Anführung des betreffenden Gemeindebeschlusses und der dazu erforderlichen Genehmigung oder Entschliebung der zuständigen Aufsichtsbehörde im Namen der Gemeinde von dem Bürgermeister und einem der Schöffen unterschrieben und mit Gemeindefiegel versehen sein“. Diese Formvorschriften sind im Schreiben des Bürgermeisters Sch. nicht gewahrt worden, da weder der Beschluß der Gemeindevertretung, der offenbar auch gar nicht ergangen ist, angeführt ist, noch die Urkunde von einem Schöffen mit unterschrieben worden ist. Diese Verletzung der erwähnten Gesetzesvorschrift hat aber nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts die Folge, daß die Erklärung des Bürgermeisters rechtswirksam ist, und daß durch diese rechtliche Verpflichtungen weder für die Gemeinde noch für die Stadtgemeinde Frankfurt a. M. als deren Rechtsnachfolgerin begründet worden sind. Eine Befreiung von der Erfüllung der Formvorschriften wird in ständiger Rechtsprechung des Reichsgerichts dann angenommen, wenn es sich um Geschäfte der laufenden Verwaltung handelt, die regelmäßig eines besonderen Beschlusses der Gemeindevertretung nicht bedürfen. Wenn nun der Kläger geltend macht, daß es sich auch bei dem Schreiben des Bürgermeisters vom 31. März 1928 um ein solches Geschäft der laufenden Verwaltung gehandelt habe, so ist dies völlig verfehlt. Von einem solchen Geschäft der laufenden Verwaltung kann nur dann gesprochen werden, wenn das Organ der Gemeindevertretung innerhalb der durch den Stat festgesetzten Schranken Rechtsgeschäfte vornimmt, wie sie regelmäßig bei der Verwaltung der Gemeinde vorkommen. Durch das Schreiben des Bürgermeisters sollte dem Arbeitsverhältnis des Klägers ein für ihn besonders günstiger Inhalt gegeben werden, und zwar in einer Weise, wie dies bei den Kommunalbetriebern gänzlich ungerühnlich ist. Dem Gericht ist kein Fall bekannt, in welchem einem Gemeindearbeiter über die Bestimmungen des erwähnten Reichsmanteltarifvertrages weit hinausgehend eine lebenslängliche Anstellung gewährt worden wäre; mit der Möglichkeit, daß das Arbeitsverhältnis nur aus einem disziplinarischen Grunde gekündigt werden könnte. Infolgedessen war die Kündigung des Klägers zulässig und rechtswirksam. (Urteil des LAG. vom 8. November 1928. — Ktz. 26. I. S. 181 28.)

Änderungen der Arbeitszeit sind mit der Betriebsvertretung zu vereinbaren (§ 75 BRG.) Betr. Zusatzvereinbarung zu § 3 RMV. — G. 8. In den bestehenden Bezirkszusatzvereinbarungen zum RMV. — G. 8 ist in mehreren Bezirken in Ergänzung zu § 3 die

Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus für bestimmte Arbeitergruppen vorgesehen. Die Art und die Voraussetzungen der Verlängerung der Arbeitszeit sind sehr verschieden. Teilweise ist die Verlängerung der Arbeitszeit an sich keine Verlängerung, sondern nur eine Verschiebung im Jahresdurchschnitt, ohne daß die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt überschritten wird. Zum anderen Teil sind es jedoch direkte Verlängerungen für das ganze Jahr oder für bestimmte Jahreszeiten. Die Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitszeit sind besonders unterschiedlich. Da ist z. B. die Verlängerung im Zusatzabkommen selbst schon zwingend vorgesehen, dann ist die Verlängerung nur von der Anordnung der Betriebsvertretung abhängig gemacht, zum anderen ist eine örtliche Vereinbarung zwingend vorgeschrieben. Ferner ist auch gesagt, daß eine Verlängerung stattfinden kann, und hierzu in Klammer beigelegt „(§ 78 Ziff. 2 Abs. 4 BRG. ist zu beachten)“. In einem Bezirksarbeitsvertrag, dessen Zusatzabkommen zu § 3 eine Arbeitszeitverlängerung vorsah, war der letztgenannte Klammeratz aufgenommen. Die Bestimmung, die im Wege freier Vereinbarung zustande gekommen war, hatte folgenden Wortlaut:

„Für Garten-, Friedhofs- und Straßenbaubetriebe sowie für die Straßenreinigung und im Fahrdienst für An- und Abfuhr zu den Arbeitsstellen kann die Arbeitszeit aus wirtschaftlichen oder betriebsbedingten Gründen in einzelnen Jahreszeiten bis zu 3 Mehrarbeitsstunden je Woche verlängert werden (§ 78 Ziff. 2 Abs. 4 BRG. ist zu beachten).“

Eine Stadtgemeinde des Bezirks wollte für die vorgesehenen Arbeitergruppen die längere Arbeitszeit einführen und setzte sich mit dem Betriebsrat in Verbindung. Als mit der Betriebsvertretung keine Einigung zustande kam, ordnete die Stadtverwaltung die verlängerte Arbeitszeit von sich aus einfach kurzerhand an. Hiergegen eingelegte Demotion und Verhandlungen mit der Stadtverwaltung und dem Bezirksarbeitsgeberverband führten zu keinem Ergebnis, da die Arbeitgeber behaupteten, auf Grund der Zusatzbestimmung zur einseitigen Anordnung befugt zu sein. Der Klammeratz habe nur die Bedeutung der Anordnung, nicht jedoch die Zustimmung der Betriebsvertretung. Die daraufhin angerufene Bezirkschiedsstelle fällt nachstehende Entscheidung:

„Die Anführung des § 78 Ziff. 2 BRG. in § 3 Ziff. 2 des Bezirksarbeitsvertrages hat die Bedeutung, daß die Betriebsverwaltung mit der Betriebsvertretung über die Einführung der verlängerten Arbeitszeit verhandeln muß, sie aber von sich aus bei Vorhandensein der Voraussetzung trotz Ablehnung seitens der Betriebsvertretung einführen kann. In jedem Falle ist aber Beginn und Ende der neuen Arbeitszeit durch eine neue Betriebsvereinbarung gemäß § 75 Abs. 2 BRG. festzusetzen.“

In der Begründung zu dieser Entscheidung wird zu Anfang und am Schluß zwar bestätigt, daß der Klammeratz an sich eine Mitwirkung der Betriebsvertretung voraussetzt, aber die Aussprache hat nach Ansicht der Bezirkschiedsstelle ergeben, daß die Parteien doch das Gegenteil von dem gewollt haben, was in dem Satz enthalten und vereinbart ist. Gegen diese unverständliche Entscheidung wurde selbstverständlich der Zentralausschuß anrufen, der in seiner Sitzung vom 11. d. M. die Entscheidung der Bezirkschiedsstelle durch nachstehende Entscheidung aufhob:

„Die Entscheidung der Bezirkschiedsstelle wird aufgehoben. Soweit die in § 3 Ziff. 2 des BRV. zugelassene Mehrarbeit eingeführt werden soll, bedarf es einer Betriebsvereinbarung. Kommt eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so entscheidet auf Grund der tarifvertraglichen Ermächtigung ersatzweise der gesetzliche Schlichtungsausschuß über die Einführung mit bindender Kraft.“

Der Zentralausschuß ließ sich bei seiner Entscheidung von der vom Reichsarbeitsgericht vertretenen Auffassung leiten, daß eine Tarifbestimmung, deren Wortlaut unter Anführung einer Gesetzesbestimmung eindeutig ist, an sich nicht mehr auslegungsfähig sei. In dem vorliegenden Fall sei durch die Berufung auf § 78 BRG. ohne Zweifel eine Mitwirkung der Betriebsvertretung gegeben, da etwas anderes aus dem Wortlaut nicht hervorgeht. Die Streitparteien hätten, wie sich jetzt ergebe, bei dem Abschluß der Vereinbarung je eine gegenteilige Auffassung von der strittigen Bestimmung gehabt, die aber für die Entscheidung nicht ausschlaggebend sein könne — weder die eine, noch die andere, sondern ausschlaggebend sei nur der Wortlaut. Da aber durch die tarifliche Bestimmung eine Arbeitszeitverlängerung möglich gemacht werden sollte, war der Zentralausschuß der Auffassung, daß im vorliegenden Falle der gesetzliche Schlichtungsausschuß berufen sein muß, über eine notwendige Verlängerung zu entscheiden, und zwar bindend, wenn eine Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt. Dieser Streitfall gibt uns erneut Veranlassung, darauf hinzuweisen, Tarifbestimmungen, insbesondere so wichtige und bedeutungsvolle wie über die Arbeitszeit, möglichst klar und eindeutig abzufassen.











