

Arbeiterrecht im Betrieb!

◆ Nr. 3 ◆

Beilage zu Nr. 7, 3. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

*

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
Tarifvertrag	2—8
Tarifvertragsrecht — Vertragsfreiheit	2
Befugnis von Arbeitnehmervereinigungen zum selbständigen Anruf des Schlichtungsausschusses zwecks Abschluß eines Tarifvertrages	3
Ortsübliche Lohnsätze sind auch dann zu zahlen, wenn die betreffende Firma keiner Organisation angehört, die als Tarifvertrags- kontrahent anzusehen ist	3
Vertragsloser Zustand nach Ablauf des Tarifvertrages. Tariflich erdienter Urlaub muß trotzdem gewährt werden	4
Günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch Tarife nicht aufgehoben	4
Nachzahlung des mit rückwirkender Kraft erhöhten Tariflohnes, auch wenn der Arbeitsplatz inzwischen gewechselt wurde	5
Kann ein Tarifvertrag mit rückwirkender Kraft für allgemein ver- bindlich erklärt werden? (Reichsgericht)	6—9
Streik	9—12
Verfahren und Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse	13—18
Lehrlingsfragen	19—32
Entlassung von Lehrlingen	19—21
Lehrlinge und Tarifvertrag	21—27
" " Achtstundentag	27—28
Bezahlung der in die Arbeitszeit fallenden Schulzeit	28—30
Aussetzen der Lehrlinge	31
Lohnzahlung an Lehrlinge bei Streiks	32

Stuttgart, 18. März 1922

◆
Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes
in Stuttgart — Verantwortlich für die Redaktion: Rob. Ditzmann



Tarifvertrag



Tarifvertragsrecht — Vertragsfreiheit.

Der Reichstagsabgeordnete Erising richtete am 23. September 1920 an das Reichsarbeitsministerium folgende Anfrage:

Das Reichsarbeitsministerium hat auf die Anfrage Nr. 277 an die Reichsregierung hinsichtlich der Befugnisse der Betriebsräte folgende Antwort gegeben:

„Nach § 78 Ziffer 1 des V.R.G. hat der Betriebsrat über die Durchführung des Tarifverträge zu wachen. Nach dem Recht des Tarifvertrags stehen Ansprüche aus dem Tarifvertrage nur den Mitgliedern der vertragschließenden Verbände zu. Vertraut ein Arbeiter den Betriebsrat mit Geltendmachung seiner Ansprüche aus dem Tarifvertrag (z. B. Urlaubsanspruch), so ist es Sache des Betriebsrates, festzustellen, ob der Arbeiter Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und dadurch einen Urlaubsanspruch hat.“

Diese Antwort des Reichsarbeitsministeriums mag an sich richtig sein, sie führt indessen zu einer Beschränkung der Koalitionsfreiheit und zur Unterdrückung der Minderheitsorganisationen, wenn nicht dafür Sorge getragen wird, daß die Minderheitsorganisationen zu Tarifverhandlungen und Tarifabschlüssen völlig gleichberechtigt zugelassen werden. Die Antwort der Regierung gab dem Verbande der Fabrikarbeiter Deutschlands, Ortsverwaltung Göppingen, Veranlassung, an seine Funktionäre ein Rundschreiben herauszugeben, in dem folgende Schlußfolgerungen gezogen werden:

„Vielfach trifft es zu, daß in den Betrieben eine ganze Reihe unorganisierter oder falsch organisierter Arbeiter Ansprüche auf tarifliche Rechte erheben. Unsere Funktionäre werden gut tun, in allen Fällen, wo Arbeiter sich an unsere Betriebsratsmitglieder wenden, um ihnen tarifliche Rechte zu sichern, diesen Unorganisierten oder falsch organisierten zu sagen, daß sie sich in erster Linie einmal dem zuständigen Verband anzuschließen haben. Verweigern sie den Anschluß an unsern Verband, so liegt kein Grund vor, daß sich unsere Kollegen für diese Arbeiter, für Nuznieher, ins Zeug legen.“

Diese Schlußfolgerungen, die hier aus der Antwort des Reichsarbeitsministeriums gezogen werden, führen zu einer Terrorisierung der Mitglieder der Minderheitsorganisationen, da seitens der Regierung bislang nichts geschehen ist, um die Zulassung aller tariftreuen, auf dem Boden der Arbeitsgemeinschaften und der gewerkschaftlichen Richtlinien stehenden Gewerkschaftsorganisationen beim Abschluß von Tarifverträgen sicherzustellen.

Ist dies der Reichsregierung bekannt und was gedenkt sie zu tun,

1. um zu erreichen, daß alle tarifvertragstreuen und auf dem Boden der Arbeitsgemeinschaften stehenden Gewerkschaftsorganisationen beim Abschluß von Tarifverträgen beigezogen werden?

2. daß die Mitglieder der Betriebsräte die Beschwerden aller Arbeiter, gleichviel welcher Gewerkschaftsrichtung sie angehören, ordnungsmäßig vertreten und dies auch dann tun, wenn der Arbeiter einer Organisation angehört, die am örtlichen Tarifabschluß nicht beteiligt, aber auf dem Boden der Arbeitsgemeinschaften steht und die gewerkschaftlichen Richtlinien anerkennt?

Der Reichsarbeitsminister ließ am 31. Mai 1921 (Druckf. d. Reichstags Nr. 2109) folgende Antwort zugehen:

1. Das Tarifvertragsrecht beruht auf dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Daraus folgt, daß kein Arbeitnehmerverband gezwungen werden kann, Tarifverträge abzuschließen, sei es überhaupt, sei es gemeinsam mit anderen Arbeitnehmerverbänden. Ungeachtet dieser Rechtslage tritt das Reichsarbeitsministerium dafür ein, daß zu Tarifvertragsverhandlungen alle tarifvertragstreuen und von den Arbeitsgemeinschaften anerkannten Gewerkschaften, die sonst an Tarifverträgen beteiligt sind, beigezogen werden. Gesetzliche Bestimmungen dieser Art können allerdings erst in dem noch zu schaffenden Tarifvertragsgesetze getroffen werden. Von diesem Standpunkt ausgehend, lehnt das Reichsarbeitsministerium die Allgemeinverbindlicherklärung solcher Tarifverträge ab, zu deren Abschluß Verbände, die nach dem vorher Gesagten ein berechtigtes Interesse an ihrer Beiziehung haben, nicht beigezogen worden sind.

2. Die Mitglieder der Betriebsvertretungen haben in Erfüllung der gesetzlich ihnen obliegenden Pflichten die Beschwerden aller Arbeitnehmer, gleichviel ob sie überhaupt einer Gewerkschaft oder welcher Gewerkschaftsrichtung sie angehören, gemäß § 78 Nr. 4 P.A.G. zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken. Jedoch kann aus dieser Aufgabe der Betriebsvertretungen nicht der Schluß gezogen werden, daß Arbeitnehmern, die überhaupt keinem Verbands- oder einem am Tarifvertrage nicht beteiligten Verbands angehören, Ansprüche aus diesem Tarifvertrage zustehen, sofern dieser nicht für allgemein verbindlich erklärt worden ist.

*

Befugnis von Arbeitnehmervereinigungen zum selbständigen Anruf des Schlichtungsausschusses zwecks Abschluß eines Tarifvertrages.

Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nach meiner Ansicht selbständig zur Anrufung des Schlichtungsausschusses zum Zwecke des Abschlusses eines Tarifvertrages befugt, da auch der Abschluß eines Tarifvertrages der Durchführung der Tarifverträge im allgemeinen dient, die durch § 20 Abs. 1, letzter Halbsatz der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zum Zwecke der möglichsten Erhaltung des Wirtschaftsfriedens gefördert werden soll. Auch wenn der antragstellenden Arbeitnehmervereinigung nur eine Minderheit der in dem Gewerbe beschäftigten Arbeitnehmer angehört, führt der Abschluß des Tarifvertrages mit dieser Arbeitnehmervereinigung nach meiner Ansicht nicht zu Unzuträglichkeiten, da der Tarifvertrag, falls er nicht für allgemein verbindlich erklärt wird, nur zwischen den Tarifparteien gilt, eine Beeinflussung der Verhältnisse der übrigen Arbeitnehmer gegen deren Willen also ausgeschlossen ist.

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 3. Februar 1921 — VI A 461.)

*

Ortsübliche Lohnsätze sind auch dann zu zahlen, wenn die betreffende Firma keiner Organisation angehört, die als Tarifvertragskontrahent anzusehen ist.

Die Firma Menge & Friede entlohnte ihre Angestellten zu niedrigeren Sätzen, als sie nach dem Reichstarifvertrag für das Baugewerbe (Bezirkstarifvertrag für Groß-Berlin) vom 15. Juli 1920 vorgesehen ist. Eine Verständigung zwischen dem Bund der technischen Angestellten und der Firma war nicht zu erzielen, da die Firma jede Verhandlung ablehnte. Deshalb wandte sich der Bund der technischen Angestellten an den Schlichtungsausschuß Groß-Berlin, um eine Entscheidung herbeizuführen. Die Firma weigerte sich entschieden, einer Aufforderung, vor dem Schlichtungsausschuß zu erscheinen, Folge zu leisten und bezeichnete die Vermittlungen des Schlichtungsausschusses als „Belästigungen“, die sie sich verbitten müsse. Die Sonderkammer III nahm die Firma am 20. April 1921 wegen Nichterscheinens in eine Ordnungsstrafe von 100 M. und fällte in der Streitsache folgenden Schiedsspruch:

Die Firma Menge & Friede ist gehalten, ihre Angestellten nach dem Reichstarifvertrag über die Gehalts- und Arbeitsbedingungen der technischen und künstlerisch tätigen Angestellten bei den Deutschen Privatarchitekten vom 7. September 1920 und dem dazu gehörigen Bezirkstarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Bund deutscher Architekten, Gruppe Groß-Berlin, und dem Bund der technischen Angestellten und Beamten vom 7. Dezember 1920 zu entlohnen.

Begründung: Die Firma Menge & Friede gehört weder dem Verband der Baugeschäfte Groß-Berlins noch dem Bund deutscher Architekten als Mitglied an. Sie ist daher auch weder durch den Reichstarifvertrag für die technischen Angestellten im Baugewerbe, noch durch den Reichstarifvertrag über die Gehalts- und Arbeitsbedingungen der technischen und künstlerisch tätigen Angestellten bei den deutschen Privatarchitekten unmittelbar gebunden. Beide Tarife sind bisher nicht für verbindlich erklärt. Nach den Feststellungen des Schlichtungsausschusses ist die Firma Menge & Friede als eine Architekturfirma, nicht als ein Baugeschäft anzusehen. Mit Rücksicht darauf, daß der überwiegende Teil der Architekturfirmen Berlins dem Bund deutscher Architekten angehört und daher auch ihre Angestellten nach dem zuletzt erwähnten Tarif entlohnt, muß festgestellt werden, daß die in diesem Vertrage festgelegten Lohnsätze als ortsüblich anzusehen sind. Der Schlichtungsausschuß steht in analoger Anwendung des Bürgerlichen Gesetzbuches auf dem Standpunkt, daß von der Firma Menge & Friede die Zahlung der ortsüblichen Löhne zu verlangen ist.

Vertragsloser Zustand nach Ablauf des Tarifvertrags. Tariflich erdienter Urlaub muß trotzdem gewährt werden.

Vom Schlichtungsausschuß Koburg wurde am 25. Mai 1921 unter dem Vorsitz von Amtsgerichtsdirektor Dr. Stoll nachstehender Schiedsspruch abgegeben:

Mit dem Ablauf des Tarifvertrages nach rechtzeitiger Kündigung tritt ein vertragsloser Zustand ein. Bereits erdienter Urlaub muß gewährt werden.

Begründung: Der Streit zwischen den Parteien dreht sich lediglich um folgendes: Der zwischen den Parteien bestehende Tarifvertrag ist zum 31. Mai 1921 gekündigt. Der § 5 dieses Tarifvertrages lautet: „Alljährlich in den Sommermonaten von Mai bis Oktober haben die Arbeiter und Arbeiterinnen Anspruch auf einen Erholungsurlaub, der sich nach der Dauer der Beschäftigung im gleichen Betrieb richtet. Der Erholungsurlaub beträgt nach

1	2	3	4	und mehrjähriger Tätigkeit
3	4	5	6	Werktage,

wobei also Sonn- und Feiertage nicht mitgezählt werden.

Für Arbeiter und Arbeiterinnen unter 18 Jahren beträgt die Dauer des Urlaubs drei Tage nach ein- und mehrjähriger Beschäftigung im gleichen Betriebe.

Die Festschreibung für den Ferienantritt hat der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit dem Betriebsrat oder Betriebsobmann vorzunehmen, wobei, den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist.

Für die Ferienzeit haben die Arbeiter und Arbeiterinnen Anspruch auf den vertraglichen Durchschnittslohn. Eine Abfindung in Geld an Stelle der Ferien ist nicht statthaft. Vor unberechtigter Entlassung vor Antritt der Ferien hat der Betriebsrat oder Betriebsobmann den Arbeitnehmer zu schützen. Findet eine unberechtigte Entlassung innerhalb dreier Monate vor Ferienantritt statt, so hat der Arbeitgeber dem Entlassenen den Lohn für die Ferientage beim Abgang auszusahlen. Wer in der Erholungszeit gegen Entgelt Arbeiten verrichtet, verliert den Anspruch auf Ferien und deren Entschädigung.

Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob, event. in welchem Umfang, die Arbeiter trotz Kündigung des Tarifvertrages Urlaub verlangen können. Der Schlichtungsausschuß hat sich auf folgenden Standpunkt gestellt: Der einzelne Arbeitsvertrag hat durch den Tarifvertrag infolge der Unabdingbarkeit den Inhalt des Tarifvertrages erhalten. Der Tarifvertrag läuft am 31. Mai d. J. ab, der Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis bestehen aber weiter. Frage: Besteht dieses Arbeitsverhältnis unter den alten Bedingungen, d. h. unter den Bedingungen des Tarifvertrages, weiter oder tritt ein vertragsloser Zustand ein, für welchen die gesetzlichen Bestimmungen des B.G.B. und der Gewerbeordnung maßgebend sind? Der Schlichtungsausschuß hat sich der letzteren Ansicht angeschlossen aus folgendem Grunde: Ein Arbeitsvertrag, der nicht ausdrücklich erneuert wird, besteht, wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, stillschweigend unter den alten Bedingungen weiter. Es ist aber anzunehmen, daß die Parteien vorliegender Falles diesen Zustand nicht gewollt haben, sie wollten vielmehr, als sie vereinbarten, daß der Tarifvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum letzten eines jeden Monats beiderseits gekündigt werden könne, daß nach der Kündigung des Tarifvertrages auch für den einzelnen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht mehr maßgebend sein sollen, sondern lediglich die gesetzlichen Bestimmungen. Auf Grund dieses Parteiwillens besteht also nach Ablauf des Tarifvertrages vertragsloser Zustand.

Für die weitere Frage, welchen Anspruch auf Urlaub die Arbeiter auf Grund des abgelaufenen Tarifvertrages haben, ist der Wortlaut des Tarifvertrages über den Urlaub maßgebend. Wenn es dort heißt, daß nach ein-, zwei-, drei-, vier- und mehrjähriger Tätigkeit drei, vier, fünf, sechs Tage Urlaub zu gewähren sind, so muß ein Arbeiter, der vor dem 31. Mai ein Jahr oder ein weiteres Jahr der Beschäftigung bei der Firma vollendet und für dieses Jahr noch keinen Urlaub erhalten hat, diesen Urlaub noch erhalten bezw. in Geld entschädigt werden.

Günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch Tarife nicht aufgehoben.

Bei der Firma A. Reimann galt seit Jahren der dritte Pfingstfeiertag als Ruhetag. Diese Vergünstigung betrachtete die Firma durch tarifliche Erweiterung des Urlaubs als nicht mehr bestehend und wies die Forderung des Musterzeichners Herrn B. auf Bezahlung des dritten Feiertags ab. Der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin, dem die Firma

diese Frage zur Entscheidung vorlegte, hat in seiner Sitzung unter dem Vorsitz des Herrn Felgentreu am 5. Juli 1921 folgenden Schiedspruch gefällt:

Der 3. Pfingstfeiertag gilt im Betriebe der Antragstellerin als angeordneter Feiertag, für welchen Abzüge vom Lohn unzulässig sind.

Begründung: Seit etwa 11 Jahren gilt im Betriebe der Antragstellerin der dritte Pfingstfeiertag als Ruhetag. Im vergangenen Jahre hat die Antragstellerin mit Rücksicht darauf, daß die Arbeitnehmer am 1. Mai feiern wollten, diesen Tag als Ruhetag unter der Bedingung zugebilligt, daß dafür am 3. Pfingstfeiertag gearbeitet wird, womit sich die Arbeitnehmerschaft auch einverstanden erklärt hat.

Auf Grund dieser Vereinbarung hält sich auch die Antragstellerin nicht mehr für verpflichtet, den 3. Pfingstfeiertag weiter als Ruhetag zu gewähren. Dieser Anhalt der Antragstellerin kann nicht beigetreten werden. Der damals sowie der jetzt geltende Tarifvertrag enthält die Bestimmung, daß günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Tarife nicht aufgehoben sind. Die Antragstellerin ist daher nicht befugt, den 3. Feiertag als Arbeitstag einzuführen, da dies eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten würde.

Aus dem Umstand, daß im verflossenen Jahre am 3. Pfingstfeiertage gearbeitet wurde, kann die Antragstellerin nichts zu ihren Gunsten herleiten.

Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ergibt sich aus dem Tarifvertrag vom 26. Februar 1921 in Verbindung mit der Verordnung vom 23. Dezember 1918, da das im Tarifvertrag vorgesehene Schiedsgericht bisher nicht gebildet worden ist. Es war deshalb, wie gesehen, zu erkennen.



Nachzahlung des mit rückwirkender Kraft erhöhten Tariflohnes, nach wem der Arbeitsplatz inzwischen gewechselt wurde.

In Nr. 2 Jahrg. 1921 der Betriebsräte-Zeitschrift veröffentlichten wir ein Urteil des Amtsgerichts in Warendorf, das in dieser wichtigen Frage zugunsten des klagenden Arbeiters entschieden hatte. Das Landgericht in Münster bestätigte am 22. März 1921 das Urteil erster Instanz. In gleichem Sinne entschieden das Kaufmannsgericht Mainz am 20. November 1919 und das Kaufmannsgericht Osnabrück am 5. Februar 1920. Unsere Auffassung wird erneut weiter bestätigt durch folgendes Urteil des Gewerbegerichts Erfurt vom 14. September 1921:

In Sachen des Arbeiters Johannes Deutrich gegen die Firma Hans Bohn wegen 136 M. erkennt das Gewerbegericht zu Erfurt in der Sitzung vom 14. September 1921 für Recht:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 136 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Tatbestand: Der Kläger beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 136 M. zu verurteilen. Er behauptet, er sei bei der Beklagten bis 9. August 1921 als Arbeiter beschäftigt gewesen. Am 12. August 1921 sei nach lange Zeit vorher angebahnten Verhandlungen, die mit diesem Tag ihren Abschluß gefunden hätten, zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, denen die Parteien angehörten, eine Vereinbarung getroffen worden, wonach rückwirkend vom 1. Juli 1921 ab zu den Tariflöhnen eine Teuerungszulage von 50 Pf. pro Stunde gewährt werden sollte. Er erhebe Anspruch auf Zahlung dieser Teuerungszulage für die Zeit vom 1. Juli bis 9. August = 34 Tage je 8 Stunden gleich 272 Stunden = 136 M. Er habe seine Arbeit bei der Beklagten nicht freiwillig aufgegeben, sondern um eine ihm auferlegte Freiheitsstrafe zu verbüßen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung.

Sie führt aus, daß nach bestehender Rechtsprechung diejenigen Arbeiter, die am Tage des Abschlusses von Tarifvereinbarungen bereits aus dem Betrieb ausgeschieden seien, keinen Anspruch auf Nachzahlung für rückwirkende Zeiten haben. Der Kläger sei am 9. August ausgeschieden, das Tarifabkommen sei erst am 12. August getroffen worden.

Der Kläger beruft sich zur Begründung seines Anspruches ebenfalls auf eine Anzahl Entscheidungen eines Gerichts und von Tarifämtern.

Beide Parteien legen dem Gericht die von ihnen in Bezug genommenen Entscheidungen vor. Sie werden vorgetragen.

Entscheidungsgründe: Das Gericht steht auf dem Standpunkte, daß ein Tarifvertrag, der sich rückwirkende Kraft beilegt, auch auf einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer

zurückwirkt. Es geht dabei einmal von folgenden Erwägungen aus: Die vertragsschließenden Parteien, zwischen denen ein Tarifabkommen bzw. eine Vereinbarung auf Erhöhung der Tarifföhne zustande kommt, sind nicht die einzelnen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer, sondern die Verbände, denen sie angehören. Die *Nach*-beziehung der Lohn-erhöhung bezieht sich daher auf alle Personen, die zu der Zeit, bis zu welcher die *Nach*-beziehung ausgesprochen ist, Mitglieder der Organisation waren, da beim Vertragsabschluss keine Ausnahme statuiert ist, also auch auf die zwischen dem Grenztag der *Nach*wirkung und dem Tage des Vertragsabschlusses aus dem Angestelltenverhältnis Ausgeschiedenen. Dies entspricht auch der Billigkeit, da die Arbeitskraft des Ausgeschiedenen jedenfalls in der Zeit, auf die die Erhöhung der Bezüge wirksam war, noch eine Zeitlang im Dienste der Vereinigung gestanden hat und eine Schlechterstellung dieses gegenüber den weiterhin im Vertragsverhältnis Verbleibenden nicht begründet erscheint. Weiterhin war für das Gericht folgendes maßgebend: Tarifverhandlungen ziehen sich meist längere Zeit hin; es hängt von vielen Zufälligkeiten ab, an welchem Tage der Abschluß zustande kommt. Es wäre ungerecht, solchen Zufälligkeiten einen Einfluß auf das Arbeitsverhältnis und auf die Lohnansprüche einzuräumen. Aus diesem Grunde wird ja den Verhandlungen rückwirkende Kraft beigelegt und es wird damit anerkannt, daß schon von diesem Zeitpunkt ab ein Mißverhältnis zwischen dem damaligen Lohn und den Preisen für alle Lebensbedürfnisse bestand; es handelt sich dabei bei der Nachzahlung nicht um ein Geschenk an die Arbeitnehmer, sondern um die nachträgliche Vereinbarung eines höheren Entgeltes für geleistete Arbeit. Da der Kläger als Mitglied des Metallarbeiter-Verbandes zu den Vertragsschließenden gehört, fehlt es an jeder Veranlassung zu der Annahme, daß ihm der vereinbarte Lohn auf die Zeit vom 1. Juli, dem Tage der *Nach*wirkung der Lohn-erhöhung, bis 9. August, dem Tages seines Austrittes, nicht zustehen sollte, nur weil er vor Abschluß des Vertrages ausgeschieden ist. Es handelt sich also nicht, wie Beklagte anführt, um ein Wiederaufleben von mit dem Austritte des Klägers erloschenen Rechten. Die gleiche Ansicht ist zum Beispiel aus einem Urteile des Landgerichts Leipzig 4. Zivilkammer vom 12. Oktober 1920 zu folgern, welches an sich den gegenteiligen Standpunkt einnimmt. Dieses sagt: Wenn auch bereits ausgeschiedene Angestellte bedacht werden sollen, so hätte es eines Ausspruches bedurft, bis zu welcher Zeit die Beihilfe (es handelt sich um eine Forderung einer Wirtschaftsbeihilfe) gewährt werden sollte. Auf den vorliegenden Fall angewendet also: Die *Nach*wirkung ist ab 1. Juli ausgesprochen; vom 1. Juli bis 9. August war der Kläger noch Mitglied der Organisation, also hat er Anspruch auf die Erhöhung für diese Zeit. Nach alledem war der Klageanspruch, gegen dessen hohe Einwendungen nicht erhoben wurden, gerechtfertigt. Der Kläger hätte Zahlung nicht verlangen können, wenn in seinem Verhalten ein Verzicht zu erblicken wäre. In dieser Hinsicht ist nichts vorgebracht. Das Gericht hat einen Verzicht nicht als vorliegend angesehen, er würde nur vorliegen, wenn bei seinem unfreiwilligen, infolge einer Freiheitsstrafe erfolgten Austritt von ihm ein solcher ausgesprochen oder zwischen dem Abschluß des Vertrages und der Geltendmachung des Anspruchs auf Nachzahlung eine unverhältnismäßig lange Zeit verlossen wäre, aus der zu schließen wäre, daß der Kläger habe verzichten wollen. Dies ist nicht der Fall. Nach alledem rechtfertigt sich die getroffene Entscheidung. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Z.P.O.

Begriff der Gesamtfreiigkeit. Kann ein Tarifvertrag mit rückwirkender Kraft für allgemeinverbindlich erklärt werden?

Der Verband der Metallindustriellen Mittelbadens schloß am 1. Juni 1919 mit dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, Bezirk Stuttgart, einen Tarifvertrag, der vom Reichsarbeitsminister am 29. November 1919 mit Wirkung vom 1. August 1919 für den Bezirk der Handelskammer für die Kreise Karlsruhe und Baden für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese Erklärung wurde in das Tarifregister eingetragen und in Nr. 279 des Reichsanzeigers vom 5. Dezember 1919 veröffentlicht. Die Beklagte war an jenem Vertrage nicht beteiligt, schloß vielmehr selbst am 2. Juni 1919 einen Tarifvertrag mit dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, Ortsverwaltung Karlsruhe, auf Grund dessen sie dann ihre Arbeiter entlohnte. Die Kläger, Arbeiter der Beklagten, verlangten mit der Klage Nachzahlung der ihnen nach dem für allgemeinverbindlich erklärten Vertrage vom 1. Juni 1919 gegenüber dem Gehälte des Vertrages vom 2. Juni 1919 zustehenden Mehrbeträge

an Lohn für die Zeit vom 1. August 1919 an. Die Beklagte erklärte diese Ansprüche für unbegründet, machte aber in erster Linie die prozeßhindernden Einreden der Unzuständigkeit des Gerichts, der Unzulässigkeit des Rechtsweges und der Vereinbarung schiedsrichterlicher Entscheidung geltend, wobei sie die Einlassung zur Hauptsache verweigerte. Die erste Instanz verwarf diese Einreden durch Zwischenurteil und erklärte im Endurteil die erhobenen Ansprüche für die Zeit vom 5. Dezember 1919 an für berechtigt, im übrigen für unberechtigt. Das Berufungsgericht wies die Berufung der Beklagten gegen das Zwischenurteil zurück und erklärte in der Sache selbst auf die Berufung der Kläger unter Zurückweisung der Anschlussberufung der Beklagten die Ansprüche der Kläger, die sich nach dem Tatbestand des Berufungsurteils jetzt nur noch auf die Zeit vom 1. August bis zum 19. Dezember 1919 einschließlich erstrecken, dem Grunde nach für berechtigt. Die Beklagte hat gegen die beiden Urteile des Berufungsgerichts Revision eingelegt.

Die Revisionen der Beklagten sind zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Zur Begründung ihrer prozeßhindernden Einreden beruft sich die Beklagte auf § 21 des Tarifvertrags vom 1. Juni 1919, worin für Streitigkeiten aus der Durchführung dieses Abkommens zunächst eine Verhandlung zwischen der Betriebsleitung und dem Arbeiterausschuß, dann eine Heranziehung der beiderseitigen Organisationsleitungen und schließlich eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses vorgesehen ist. Die Folgerungen, die die Beklagte daraus zieht, sind aber unbegründet. Die Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918 versteht unter Tarifvertrag einen Vertrag, der die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen regelt (§ 1). Wird ein solcher Vertrag für allgemeinverbindlich erklärt (§ 2), so bekommt er Geltung für die nicht am Vertrage beteiligten Personen nur, soweit er Tarifvertrag ist, das heißt arbeitsvertragliche Bestimmungen enthält. Danach ist schon zweifelhaft, ob die allgemeine Verbindlichkeit auch auf Bestimmungen sich erstreckt, die sich nur mit der Austragung von Streitigkeiten befassen. In jedem Falle aber kann ihre Anwendung auf Streitigkeiten aus den einzelnen Arbeitsverträgen nur dann in Frage kommen, wenn sie sich auf solche Streitigkeiten überhaupt beziehen. Dies verneint aber das Berufungsgericht in einwandfreier Auslegung des § 21 des Tarifvertrages für den vorliegenden Fall. Die Revision wendet sich nicht gegen die Auslegung des Berufungsgerichts, sucht aber der daraus sich ergebenden Folge dadurch zu entgehen, daß sie ausführt, es handle sich um einen Streit, der über die Bedeutung von Einzelstreitigkeiten hinausgehe, wenn sämtliche Arbeitnehmer eines Betriebes gegen den Arbeitgeber Klage erheben, um auf diese Weise entscheiden zu lassen, welcher Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis gelte. Allein abgesehen davon, daß es an der Feststellung fehlt, daß die Kläger die Gesamtarbeiterschaft der Beklagten bilden, würde selbst die Tatsache, daß es sich um sämtliche Arbeiter der Beklagten handelt, in Verbindung mit dem Umstande, daß die Begründung der Ansprüche im wesentlichen die gleiche und von allgemeiner Bedeutung ist, doch nichts daran ändern, daß ihren Gegenstand nur die aus den einzelnen Arbeitsverträgen abgeleiteten einzelnen Lohnforderungen bilden. Würden die Ansprüche gleichzeitig oder nacheinander in getrennten Rechtsstreifen verfolgt, so könnte dies nicht zweifelhaft sein. Ihre Verbindung in einer Klage kann aber ihre rechtliche Bedeutung nicht ändern und folgerweise auch eine andere prozeßrechtliche Behandlung nicht rechtfertigen. Eine Gesamtstreitigkeit, die sich zur Entscheidung durch den Schlichtungsausschuß eignen würde, liegt nicht vor. Die Kläger brauchen also nicht vor Erhebung der Klage den Weg des § 21 a. a. O. einzuschlagen, und die Revision der Beklagten zu diesem Punkte erweist sich als unbegründet, ohne daß es noch der Erörterung bedürfte, ob, selbst vom Standpunkte der Beklagten aus, von einer der von ihr erhobenen prozeßhindernden Einreden überhaupt die Rede sein könnte. Unbegründet ist auch die Revision, die sich gegen das in der Sache erscheidende Urteil des Berufungsgerichts richtet. Mit Unrecht bezweifelt zunächst die Beklagte, daß der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag vom 1. Juni 1919 dem für die Streitteile zunächst maßgebend gewesenem Vertrag vom 2. Juni 1919 vorgehe. Die Bedeutung der Verbindlichkeitsklärung besteht gerade darin, daß der für allgemeinverbindlich erklärte Vertrag alle Arbeitsverträge erfasst, die nach der Art der Arbeit unter ihn fallen und daß er in diesem Umfange allen anderen Tarifverträgen, die sich auf das gleiche Gebiet beziehen, vorgeht, soweit letztere nicht etwa den Arbeitnehmern günstigere Bedingungen enthalten (vergl. § 1 B. O.). Nur wenn mehrere für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nebeneinander in Frage kommen, können im einzelnen Falle Zweifel darüber entstehen, welcher von ihnen maßgebend ist (§ 2 Abs 2 B. O.). Um eine Beseitigung des Vertrages vom 2. Juni 1919 durch Verfügung des Reichsarbeitsministers handelt es sich dabei nicht.

Der Vertrag konnte, soweit er günstigere Bedingungen für die Arbeitnehmer enthielt, auch ferner unbedenklich angewendet werden. Daß er im übrigen dem Vertrage vom 1. Juni 1919 weichen muß, ist die gesetzliche Folge der Verbindlichkeitsklärung der letzteren. Mit Unrecht bestreitet aber die Beklagte auch die Wirksamkeit der Bestimmung, daß die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages vom 1. Juni 1919 mit dem 1. August 1919 beginnen solle. Die Entscheidung des Ministers erfolgte am 29. November 1919, ihre Eintragung in das Tarifregister am gleichen Tage, die Bekanntmachung im Reichsanzeiger am 5. Dezember 1919. Die Frage, ob als Zeitpunkt des Beginns der allgemeinen Verbindlichkeit ein der Verbindlichkeitsklärung vorausgehender Zeitpunkt bestimmt werden kann, ist bestritten (vergl. einerseits bejahend: Kassel Das neue Arbeitsrecht 1920 S. 24 Anm. 2; Wiederts-Sipfer WO über Tarifverträge usw. 5. Aufl. § 4 Anm. 4 S. 25; Warum Arbeitsrecht des neuen Deutschlands? Anm. 6 zu § 4 der WO über Tarifverträge usw.; Goldschmidt im Gew.- u. Kaufm.-Gericht 25. Jahrg. Sp. 230; Grote Jur. Wochenschrift 1921 S. 331; GG Altona im Gew.- u. Kaufm.-Gericht 25. Jahrg. S. 181, auch Günther Arbeiterschutz und Arbeitsrecht 1920 zu § 4 der WO über Tarifverträge usw. Anm. 5 S. 216; andererseits verneinend: GG Hamburg im Gew.- u. Kaufm.-Gericht 25. Jahrg. Sp. 179; Järisch Jur. Wochenschrift 1920 S. 892; Sued im Gew.- u. Kaufm.-Gericht 25. Jahrg. Sp. 209, 213, 214).

Das Berufungsgericht vermeidet eine allgemeine Entscheidung der Frage, indem es jeweils die Interessenlage der Beteiligten maßgebend sein lassen will und demgemäß im vorliegenden Falle, da es sich um einen nach der schon im Juli 1919 erfolgten Veröffentlichung des Antrages auf Verbindlichkeitsklärung liegenden Zeitpunkt handelt, die Bestimmung des 1. August 1919 als Zeitpunkt der allgemeinen Verbindlichkeit für wirksam erklärt, während es sich für andere Fälle die Entscheidung vorbehalten will. Dieser Standpunkt kann nicht gebilligt werden. Die Interessen der Beteiligten zu berücksichtigen, ist ausschließlich Sache des Ministers, wenn er nach pflichtmäßigem Ermessen sich darüber schlüssig macht, welchen Zeitpunkt er für den Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit eines Tarifvertrages bestimmen will. Das Gericht hat nicht nachzuprüfen, ob er von seinem Ermessen den richtigen Gebrauch gemacht hat. Gegenstand der richterlichen Prüfung kann vielmehr nur sein, ob die Bestimmung eines der Entscheidung des Ministers vorausgehenden Zeitpunktes überhaupt zulässig ist. Die Verordnung über Tarifverträge gibt darüber keine Auskunft. Insbesondere läßt sich, wie auch das Berufungsgericht annimmt, aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 2 Satz 3, wonach zu bestimmen ist, mit welchem Zeitpunkt die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages beginnt, etwas Sicheres nicht entnehmen. Es muß daher auf die rechtliche Bedeutung der Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit zurückgegangen werden. Nach § 2 WO bewirkt diese Erklärung, daß der für allgemein verbindlich erklärte Tarifvertrag für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter ihn fallen, auch dann im Sinne des § 1 verbindlich ist, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrag nicht beteiligt sind. Solche Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden dadurch nicht Vertragsparteien des Tarifvertrages und die Wirksamkeit seiner Bestimmungen für Ruhenslehende tritt nicht kraft des Vertrages, sondern kraft einer Rechtsnorm ein, die in der Verordnung begründet ist, aber, um wirksam zu werden, noch der Erklärung des Ministers bedarf. Die Verordnung hätte selbst bestimmen können, daß ein früherer Zeitpunkt als der der Entscheidung des Ministers maßgebend sein solle oder könne. Daraus, daß die Verordnung eine Bestimmung dieser Art nicht getroffen, vielmehr die Bestimmung allgemein und ohne jede Einschränkung einer Behörde überlassen hat, muß im Zweifel gefordert werden, daß die Behörde an der Bestimmung eines früheren Zeitpunktes in keiner Weise gehindert sein sollte. Danach muß die Bestimmung eines solchen früheren Zeitpunktes ganz allgemein für zulässig erachtet werden. Eine natürliche zeitliche Begrenzung solcher Bestimmungen ergibt sich freilich insofern, als ein früherer Zeitpunkt nicht wirksam bestimmt werden kann, als derjenige, in dem der Tarifvertrag abgeschlossen worden ist. Das hat aber mit dem Wesen der nach § 4 Abs. 2 Satz 3 WO zu treffenden Bestimmung nichts zu tun, beruht vielmehr auf dem aus der Verordnung sich ergebenden Grundsatz, daß der Minister nicht von sich aus Tarifbestimmungen treffen und daß er auch die bestehenden Tarifverträge nicht ändern, sondern nur so, wie sie bestehen, und folglich auch nur von der Zeit an, zu der sie entstanden sind, für allgemeinverbindlich erklären kann. In dieser natürlichen Begrenzung kann man die Möglichkeit der Bestimmung eines der Entscheidung des Ministers vorausgehenden Zeitpunktes für den Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit auch nicht als sachliches Unrecht gegenüber dem Arbeitgebern betrachten. Tarifverträge pflegen alsbald

nach ihrem Abschluß auch in demjenigen Interessentenkreise bekannt zu machen, die nicht unmittelbar am Abschluß beteiligt waren. Die nicht unmittelbar beteiligten Arbeitgeber müssen daher von Anfang an, nicht nur von der Veröffentlichung des Antrages auf die Erklärung zu allgemeiner Verbindlichkeit an, mit einer solchen Erklärung rechnen und können, namentlich in der heutigen Zeit, in der Verbindlichkeitsklärungen zahlreich stattfinden, eine solche Möglichkeit auch bei Berechnung ihrer Preise berücksichtigen. Danach ist die Entscheidung des Berufungsgerichts, wenn auch nicht aus den gleichen Gründen, zutreffend, die Revision der Beklagten unbegründet.

□ □ □	Streif	□ □ □
-------	---------------	-------

Eine Vereinbarung bei Streikabbruch, die besagt, daß Maßregelungen nicht vorgenommen werden, ist auch für solche Unternehmer bindend, die aus der Arbeitgeberorganisation ausscheiden.

Der Schlichtungsausschuß Ansbach fällt folgenden einstimmig gefaßten **Schieds-**
spruch:

Die Firma Louis Schmezer & Co. in Ansbach ist verpflichtet, die Arbeiter Leonhard Baum, Andreas Eichmann, Leonhard Eisenbeiß, Adam Hornbasch, Martin Jaroschinski, Heinrich Raier, Joh. Jobst Müller, Hermann Ott, Paul Smura, Georg Ströhlein, Alexander Weigel, Johann Weinberger und Johann Went wieder einzustellen.

Begründung: Am 13. Juli 1921 trat die Arbeiterschaft der Firma Schmezer & Co. dahier in Lohnstreik. Als Folge dieses Streiks kündigte die Firma sämtliche Arbeitern fristlos. Am 3. August nahmen die Arbeiter die Arbeit bedingungslos wieder auf. Sie wurden sämtlich wieder eingestellt mit Ausnahme der 15 Beschwerdeführer. Am 20. Juli 1921 kam in Verhandlungen vor dem Sozialministerium in München zwischen dem Arbeitgeberverband der bayerischen Provinzmetallindustrie, dem die Firma Schmezer & Co. an diesem Tage noch angehörte, und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, dem die Belegschaft der Firma Schmezer angehört, eine Vereinbarung zustande, in welcher in Ziffer 3 festgelegt wurde, daß die bestehenden Streiks sofort abzubrechen seien, Maßregelungen nicht stattfinden dürften und sämtliche Streikende zu den alten Rechten wieder eingestellt werden. Die Beschwerdeführer verlangen auf Grund dieser Vereinbarung die Wiedereinstellung, die Firma Schmezer & Co. lehnt sie ab mit der Begründung, daß sie an diese Vereinbarung nicht gebunden sei, sie habe gegen die Aufnahme dieser Bestimmung protestiert und sei am 27. Juli cr., weil sie mit ihrem Protest keinen Erfolg gehabt habe, aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Der letztere habe am 28. Juli erst seine Zustimmung zu der Vereinbarung vom 20. Juli cr. erteilt. Auf ihre weiteren Einwendungen in ihrem Schriftsatz vom 16./18. August wird hiermit verwiesen.

Der Schlichtungsausschuß kam auf Grund dieses Tatbestandes zu folgender **Ent-**
scheidung: Die Firma Schmezer & Co. gehörte am 20. Juli 1921, dem Tage der oben erwähnten Vereinbarung dem Arbeitgeberverband der Provinzmetallindustrie als Mitglied an. Die Vereinbarung war deshalb auch für die Firma Schmezer & Co. bindend, sofern sie nicht besonders ausgenommen wurde. Das ist nicht geschehen. Sie hatte also auf Grund der Vereinbarung die rechtliche Verpflichtung, sämtliche Arbeiter zu den alten Rechten wieder einzustellen. Die Tatsache, daß sie bereits am 13. Juli ihren Arbeitern und auch den Beschwerdeführern gekündigt hat — eine Kündigung, die rechtlich nicht zu beanstanden war — schließt die Firma vor dieser Verpflichtung nicht, da sie durch die Annahme der Vereinbarung vom 20. Juli cr. seitens des Vertreters des Arbeitgeberverbandes, des Syndikus Dr. Schmezer, der an diesem Tage auch Vertreter der Firma Schmezer & Co. war, auf die Rechte aus dieser Kündigung verzichtet hat. Der Umstand, daß die Firma nach dem 20. Juli cr. aus dem Verband ausgeschieden ist, kann sie gleichfalls von den aus der Vereinbarung sich ergebenden Verpflichtungen nicht entbinden. Der Austritt wirkt nicht zurück. Wenn die Firma Schmezer & Co. einwendet, daß die Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes erst am 28. Juli die Vereinbarung vom 20. Juli cr. genehmigt hat, so kommt dieser Genehmigung (lies der beiden Verbände), da die Rechtskraft der Vereinbarung von der Genehmigung der beiden Verbände nicht abhängig gemacht wurde, keine rechtliche Bedeutung für die Vereinbarung mehr zu, sondern sie bedeutet lediglich eine interne Auseinandersetzung zwischen dem Verband und ihrem

Syndikus. Es bleibt nach Lage der Sache nichts anderes übrig, als die Wiedereinstellungspflicht der Firma Schmecher & Co. auszusprechen, die ja die üblichen Bestimmungen der Vereinbarung vom 20. Juli cr. glatt für sich und ihre Arbeiter übernommen hat.

Kann die Kündigung wegen Teilnahme an einem Generalstreik eine unbillige Härte enthalten?

Diese Frage wurde vom Schlichtungsausschuß München-Stadt in seiner Sitzung vom 30. Juni 1921 bejaht.

Aus den Gründen: Die Antragsteller sind am 14. Juni 1921 wegen Teilnahme an dem politischen Generalstreik fristlos entlassen worden. Sie haben unter Einhaltung der Fristen der §§ 84 und 86 B.R.G. Einspruch erhoben und den zuständigen Schlichtungsausschuß München-Stadt ordnungsgemäß angerufen.

In sachlicher Beziehung muß unter allen Umständen anerkannt werden, daß dem Streikrecht des Arbeitnehmers das Entlassungsrecht des Arbeitgebers als berechtigtes und billiges Abwehrmittel gegenübersteht, zumal wenn — wie hier — der Streik durch Umstände veranlaßt war, an denen der Arbeitgeber nicht die geringste Schuld trug.

Im vorliegenden Falle wurde jedoch beiderseits zugegeben, daß etwa 34 Arbeitnehmer des Betriebes an dem Generalstreik teilgenommen hatten, die jedoch gleichwohl sofort nach Beendigung des Streiks ohne vorherige Kündigung weiterbeschäftigt wurden, während gerade nur gegenüber den beiden Antragstellern der Streik als Anlaß zur fristlosen Entlassung benutzt worden ist. Damit hört die Angelegenheit auf, eine Prinzipienfrage der Streikabwehr zu sein. Denn wenn ein Arbeitgeber selbst darauf verzichtet, ein Ereignis wie einen Generalstreik als Prinzipienfrage generell und konsequent zu behandeln, begibt er sich des Anrechtes, sich auf ein Prinzip zu berufen. Die beiden ausgedrochenen Kündigungen können billigerweise nicht auf ein Prinzip gestützt werden, wenn dieses Prinzip in etwa 34 gleichartigen Fällen durchbrochen worden ist. Vielmehr hat der Arbeitgeber durch seine Praxis gerade das Verhältnis von Regel und Ausnahme umgekehrt und die Ausnahme zur Regel erhoben. Ein Arbeitgeber aber, der von 34 Streikenden nur zwei entläßt, mißt gerade diese beiden mit einem strengeren Maßstab als die anderen und begehrt dadurch, wenn sich diese Strenge nicht durch besondere Umstände rechtfertigen läßt, eine soziale Ungerechtigkeit.

Streik gibt Recht auf fristlose Entlassung. Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit durch Arbeitgeber als Verzicht auf das Entlassungsrecht.

Vom Schlichtungsausschuß Zwickau erging am 19. Mai 1921 nachstehende Entscheidung:

Der Einspruch der Beschwerdeführer gegen ihre Kündigung ist gerechtfertigt; die Firma ist daher verpflichtet, die Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen. Für den Fall, daß die Firma die Weiterbeschäftigung sämtlicher Beschwerdeführer oder eines Teiles der Beschwerdeführer ablehnen sollte, hat sie diesen folgende Entschädigung zu zahlen, und zwar: 1. dem Beschwerdeführer B. B. 2000 Mk., 2. J. G. 1000 Mk., 3. Fr. G. 1000 Mk., 4. M. S. 400 Mk., 5. O. S. 1000 Mk.

Gründe: Sämtliche Beschwerdeführer geben zu, sich an dem am 30. März 1921 an verschiedenen Orten des Erzgebirges ausgebrochenen Streik beteiligt zu haben. Diese Arbeitsniederlegung bedeutet ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 123 Abs. 1 Riff. 3 G.O. und würde an sich die Firma ohne weiteres berechtigen, die Beschwerdeführer zu entlassen.

Die beklagte Firma ist Mitglied der Arbeitgebervereinigung Erzgebirgischer Industrien. Diese Arbeitgebervereinigung hat am 30. März 1921 folgende Entschliebung gefaßt: „Es ergeht hiermit an alle in Betracht kommenden Arbeiter der Betriebe im Bereiche der Arbeitgebervereinigung die Aufforderung, die Arbeit sofort wieder aufzunehmen. Diejenigen Arbeiter, welche dieser Aufforderung nicht bis Freitag den 1. April 1921, früh zu Arbeitsbeginn, nachkommen, gelten als entlassen.“ Diese Entschliebung ist in Form einer Bekanntmachung am 30. März 1921, nachmittags gegen 5 Uhr, an den Anschlagtafeln in der Stadt Aue veröffentlicht und gleichzeitig einer Anzahl Zeitungen

zum Abdruck übergeben worden. Dies ist unbestritten. Nun wird von Arbeitgeberseite eingewendet, daß dieselbe am 30. März 1921 zustande gekommene Beschluß der Arbeitgeber-Vereinigung Erzgebirgischer Industrien vom 30. März noch am gleichen Tage wieder zurückgenommen worden sei, nachdem sich herausgestellt habe, daß es dem Kommissar Str. gelungen war, die Arbeiterschaft seinerseits zur Wiederaufnahme der Arbeit zu bestimmen. Es seien daher die an verschiedene Zeitungen gegebenen Aufträge zur Veröffentlichung der Bekanntmachung zurückgenommen worden, lediglich bei der „Volkstimme“ sei eine Rücknahme nicht möglich gewesen, da der Satz bereits fertiggestellt gewesen sei. Es habe daher nicht verhindert werden können, daß die Bekanntmachung in Nr. 74 der „Volkstimme“ vom 31. März 1921 abgedruckt worden sei. Von Arbeitgeberseite wird weiter behauptet, daß diese Bekanntmachung für die fünf Beschwerdeführer nicht in Betracht kommen könne, einmal, weil diese Bekanntmachung nicht in Lauter, sondern nur in Aus veröffentlicht worden sei, und sodann deswegen, weil die „Volkstimme“, in der der Abdruck der Bekanntmachung enthalten gewesen sei, erst am Nachmittag oder Abend des 31. März 1921 in die Hände der Arbeiter gekommen sei, während die fünf Beschwerdeführer sich bereits am 31. März 1921 früh zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet hätten und noch an diesem Tage entlassen worden seien.

In der Bekanntmachung der Arbeitgebervereinigung vom 30. März 1921 heißt es, daß diejenigen Arbeiter, die der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme nicht bis zum 1. April 1921 früh nachkommen, als entlassen gelten. Daraus folgt zwingend, daß gegenüber denjenigen Arbeitern, die sich bis spätestens 1. April früh zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet haben, auf das an sich bestehende Recht der fristlosen Entlassung und der Kündigung überhaupt verzichtet werden sollte. Die Beschwerdeführer behaupten nun, daß sie der Aufforderung der Arbeitgebervereinigung entsprechend sich bereits am 31. März 1921 früh zur Wiederaufnahme der Tätigkeit gemeldet haben und tatsächlich auch bis zum Nachmittag dieses Tages gearbeitet haben. Der von der beklagten Firma zunächst erhobene Einwand, daß sich die Beschwerdeführer an den vorgekommenen Ausschreitungen, insbesondere an der erfolgten Entleerung des Betriebs mit beteiligt haben, auch als Streikposten u. dergl. tätig gewesen seien, war bei dem Bestreiten der Beschwerdeführer und deswegen, weil die Firma einen Beweis für ihre Behauptungen nicht angetreten hat, unbeachtlich.

Da die beklagte Firma Mitglied der Arbeitgebervereinigung Erzgebirgischer Industrien ist, muß sie die erlassene Bekanntmachung dieser Vereinigung gegen sich gelten lassen. Es steht fest, daß diese Bekanntmachung wenigstens in Aus am 30. März 1921 dadurch zur allgemeinen Kenntnis gelangt ist, da sie an den Anschlagtafeln u. dergl. angeklebt worden ist. Darüber, ob und in welcher Form später eine Rücknahme dieser Bekanntmachung der Öffentlichkeit gegenüber erfolgt ist, ist nichts behauptet worden. Es ist dies auch unerheblich, nachdem der Arbeiterschaft gegenüber diese Erklärung abgegeben worden war. Dem weiteren Einwand der Firma, daß diese Bekanntmachung nur in Aus angeschlagen worden sei und daher dem Beschwerdeführern, die in einem Betriebe in Lauter beschäftigt worden seien, gar nicht zur Kenntnis habe kommen können, mußte ebenfalls die Beachtung versagt werden. Aus der Form und dem Inhalt der Bekanntmachung der Arbeitgebervereinigung geht klar hervor, daß sich diese Bekanntmachung nicht etwa nur auf die Betriebe in Aus, sondern auf die sämtlichen in der Arbeitgebervereinigung organisierten Betriebe beziehen sollte. Die Entfernung von Lauter bis Aus beträgt nur wenige Kilometer. Es ist nicht nur zu vermuten, sondern bestimmt anzunehmen, daß die Arbeiterschaft in Lauter kurze Zeit nach dem erfolgten Anschlag der Bekanntmachung und jedenfalls noch am Abend des 30. März 1921 von der Bekanntgabe der Arbeitgebervereinigung Kenntnis erlangt hat. Aber selbst dann, wenn man annehmen wollte, daß den Beschwerdeführern bei ihrer Arbeitsaufnahme am 31. März 1921 früh die Bekanntmachung der Arbeitgebervereinigung noch nicht bekannt gewesen sei, so würde das nicht zuungunsten der Beschwerdeführer sprechen können. Es dürfte wohl nicht zugänglich sein, daß diejenigen Arbeiter, die sich freiwillig zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet haben, nun denjenigen Arbeitern gegenüber Nachteile erlangen, bei denen es erst des Druckmittels der Androhung der Entlassung bedurfte.

Die Festsetzung der Entscheidung beruht auf § 87 Abs. 2. Die gegenwärtige Entscheidung ist nach § 87 Abs. 1 des B. A. G. endgültig.

Wirkung des Streiks auf Arbeitsverhältnis und Tarifvertrag.

In der öffentlichen Sitzung des Schlichtungsausschusses München-Stadt vom 6. Juli 1921 fällt die II. Spruchkammer unter dem Vorsitz des Vorsitzenden beim Schlichtungsausschuß München Dr. jur. R. Vartsch in Sachen Deutscher Transportarbeiterverband und Zentralverband christlicher Fabrik- und Transportarbeiter Deutschlands gegen Bayerischer Arbeitgeberverband des Transport-, Handels- und Verkehrsgewerbes und Vereinigung Münchener Spediteure folgenden Schiedsspruch:

Beide Parteien haben anzuerkennen, daß der Tarifvertrag vom 26. Oktober 1920 noch in Geltung ist.

Die Erklärung über Annahme oder Ablehnung dieses Schiedsspruchs hat bis einschließlich 13. Juli 1921 zu erfolgen.

Nichtabgabe einer Erklärung gilt als Ablehnung.

Begründung: Am 26. Oktober vorigen Jahres kam vor dem Schlichtungsausschuß München-Stadt ein Tarifvertrag zwischen beiden Parteien zustande, gültig für die Zeit vom 1. November 1920 bis 1. Oktober 1921, und dann stets für ein weiteres Jahr, falls er nicht einen Monat vor dem 1. Oktober unter gewissen Modalitäten gekündigt wird. Eine derartige Kündigung hat bis heute nicht stattgefunden. Antragsgegner behauptet nun, daß beide Parteien durch konkludente Handlungen vom dem Vertrag zurückgetreten seien und daß insbesondere der Vertrag dadurch hinfällig geworden sei, daß die Transportarbeiter am 19. April 1921 in einem längeren Streik eingetreten sind. Dieser Auffassung kann nicht begetreten werden.

Handlungen, aus denen die Absicht der Parteien geschlossen werden könnte, von dem Vertrage zurückzutreten, sind für den Schlichtungsausschuß nicht feststellbar gewesen. Auch mit dem Eintritt in den Streik war seitens der Transportarbeiter nicht so sehr die Absicht verbunden, das Arbeitsverhältnis und speziell das Tarifverhältnis zu lösen, als vielmehr eine Verbesserung ihrer Lohnverhältnisse im Rahmen des bestehenden Tarifs herbeizuführen und dadurch also das Arbeits- und Tarifverhältnis fortzusetzen. Ebenso hat die Arbeitgeberorganisation noch nach Ausbruch des Streiks das in dem Tarif als Schlichtungsinstanz vorgesehene Tarifamt mindestens in einem Falle angerufen. Das über die betreffende Verhandlung vorgelegte Protokoll läßt nirgends erkennen, daß die Parteien oder das Tarifamt der Meinung gewesen seien, der Streik habe den Tarifvertrag gelöst. Im Gegenteil, die getroffene Entscheidung geht nicht nur auf den einzelnen Fall, der zur Verhandlung stand, sondern sie bringt eine grundsätzliche, für die Folgezeit maßgebende Auslegung gewisser Bestimmungen des Tarifvertrages.

Eintritt in den Streik ist noch nicht einmal ohne weiteres Auflösung des einzelnen Arbeitsverhältnisses; er ist vielmehr — unter Umständen — eine Vertragsverletzung, die dem Arbeitgeber lediglich das Recht gibt, den Arbeitnehmer zu entlassen. Die Fiktion, daß der Arbeitnehmer ohne weiteres als entlassen zu gelten habe, kann nicht aufrecht erhalten werden. Noch viel weniger kann davon die Rede sein, daß der Tarifvertrag durch den Streik ohne weiteres gelöst werde. Denn Tarifkontrahenten sind auf der Arbeitnehmerseite nicht die einzelnen an dem Streik beteiligten Arbeiter, sondern die Organisationen. Die Organisationen aber haben den Tarif nicht gebrochen, da nach Ziffer VII des Tarifvertrages vom 26. Oktober 1920 Lohnregelungen infolge eintretender wirtschaftlicher Verhältnisse keiner Tarifkündigung bedürfen, die ganze, schließlich in einem Streik gipfelnde Bewegung aber lediglich dem Zwecke einer Lohnaufbesserung diene.

Das Streikrecht als solches ist übrigens ein öffentlich anerkanntes und geschütztes Recht; eine zivilrechtliche Wirkung hat es, wie bereits oben angedeutet, nur in bezug auf das einzelne Arbeitsverhältnis, dem einzelnen Arbeitsvertrag, dessen Inhalt durch den Tarifvertrag wesentlich bestimmt, aber keineswegs erschöpft wird.

Das Arbeitsrecht jedenfalls kennt außerordentliche Kündigungsgründe für den Tarifvertrag nicht; inwieweit ein Rücktritt von einem Tarifvertrag nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts in Betracht kommen kann, ist eine andere Frage. Zuständig für die Entscheidung würde in einem solchen Falle nicht der Schlichtungsausschuß, sondern das ordentliche Gericht sein.

Dem Gedanken, daß ein Streik oder eine Aussperrung ohne weiteres einen laufenden Tarifvertrag außer Kraft setze, muß indessen nicht nur aus rechtlichen, sondern auch aus wirtschaftlichen Erwägungen entgegengetreten werden. Mit ihm wäre für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, jeden ihnen unbequemen Tarif ohne weiteres abzuschütteln. Jeder Generallstreik würde beispielsweise sämtliche bestehende Tarife vernichten und einen allgemeinen tariflosen Zustand schaffen.

□ □ □	Verfahren und Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse	□ □ □
-------------	---	-------------

Ist es gesetzlich zulässig, einen ergangenen Schiedspruch aufzuheben oder abzuändern?

Der Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. erließ am 25. Mai 1921 unter dem Vorsitz von Oberlandesgerichtsrat Böger nachstehende Entscheidung:

Der Antrag der Oberpostdirektion wird als unzulässig zurückgewiesen.

Die Oberpostdirektion hat mit Schreiben vom 14. Mai 1921 ersucht, durch Spruch die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung des Betriebsratsmitglieds Wörner zu ersehen. Als Grund gibt sie an, daß an Stelle des Wörner ein Betriebsassistent beschäftigt werden solle. Den gleichen Antrag mit der gleichen Begründung hatte das Postamt 10 bereits mit Schreiben vom 7. April d. J. gestellt und ist daraufhin mit Schiedspruch vom 14. April 1921 mit dem Antrag unter der Begründung abgewiesen worden, daß ein gerechtfertigter Grund zur Kündigung des Wörner nicht vorliege. Die Erklärung, daß Wörner im Dienste überflüssig sei, da an seine Stelle ein Beamter treten solle, genüge nicht, um ein Mitglied der Betriebsvertretung zu beseitigen.

Wenn jetzt die Oberpostdirektion mit Schreiben vom 14. Mai 1921 den gleichen Antrag wiederholt, so war die Frage zu prüfen, ob es gesetzlich zulässig ist, einen ergangenen Schiedspruch aufzuheben oder abzuändern. Das Gesetz schweigt zu dieser Frage und im allgemeinen stehen die Schlichtungsausschüsse auf dem Standpunkt, daß jede Abänderung unzulässig sei. Die erkennende Kammer geht nicht so weit, die Zulässigkeit einer Abänderung unbedingt zu verneinen. Sie läßt aber nach ihrer bisherigen Praxis eine Aufhebung und Abänderung "nur unter der Voraussetzung zu, daß neue tatsächliche Momente zutage treten, die bei der früher ergangenen Entscheidung noch nicht vorhanden oder noch nicht bekannt waren, so daß es sich in gewissem Sinne um einen neuen Streitfall handelt. Ein solches „neues Moment“ ist aber nicht darin zu sehen, daß ein anderer Schlichtungsausschuß entschieden hat, daß es grundsätzlich keine unbillige Härte bedeute, wenn an Stelle von Angestellten Beamte eingestellt würden. Der Antrag der Oberpostdirektion mußte daher als unzulässig zurückgewiesen werden.

Der Schlichtungsausschuß kann bei Versäumnis der Erklärungsfrist über Stellungnahme zum Schiedspruch in gleicher Sache nicht von neuem entscheiden. Über die Rechtswirksamkeit einer verspäteten Annahmeerklärung entscheidet der Demobilisierungskommissar.

Vom Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. wurde am 10. Mai 1921 unter dem Vorsitz von Oberlandesgerichtsrat Dr. Wschaffenburg nachstehender Schiedspruch abgegeben:

Der Antrag, eine erneute Entscheidung in der Sache zu erlassen, wird zurückgewiesen.

Gründe: Die Antragsteller waren bis zum 1. April 1921 bei der Korpsbezirksregierung in Frankfurt a. M. angestellt. Nachdem an diesem Tage diese Dienststelle aufgelöst worden war, sind sie nach vorangegangener Kündigung entlassen worden. Ihr Einspruch gegen diese Entlassung wurde auf Grund der Verordnung vom 12. Februar 1920 durch Schiedspruch vom 12. April 1921 für berechtigt erklärt. Der Schlichtungsausschuß nahm an, daß eine Auflösung der Abteilung Ib, bei der die Antragsteller bisher beschäftigt waren, nur formell stattgefunden habe und in Wirklichkeit diese Dienststelle übergeleitet worden sei in eine andere Dienststelle mit neuem Namen, nämlich der Kriegsgefangenenstelle in Frankfurt a. M. Da somit in Wirklichkeit eine Fortführung der bisherigen Amtesstelle, bei der die Antragsteller beschäftigt waren, vorliege, hätten die Vorschriften des § 13 der Verordnung vom 12. Februar 1920 beachtet werden müssen. Da dies unstreitig nicht geschehen ist, wurde der Einspruch für berechtigt erklärt. Der Schiedspruch, der in Anwesenheit der Antragsteller verkündet und ihnen alsbald auch abschriftlich zugestellt wurde, lautete wörtlich wie folgt:

Der Einspruch der Antragsteller gegen ihre Entlassung wird für berechtigt erklärt. Die Antragsteller sind von der jetzigen Dienststelle, der Kriegsgefangenenstelle Frankfurt a. M., wieder einzustellen. Die Parteien haben sich bis zum 19. April 1921, mittags 12 Uhr, zu erklären, ob sie den Schiedspruch annehmen oder ablehnen. Nicht erfolgte Erklärung innerhalb der gesetzten Frist gilt als Ablehnung.

Innerhalb dieser Frist ist nun unstreitig eine Erklärung seitens der Parteien nicht eingegangen.

Die Antragsteller haben nun durch einen am 29. April 1921 beim Schlichtungsausschuß eingegangenen Antrag geltend gemacht, daß sie nur aus Rechtsunkenntnis eine Annahmeerklärung nicht abgegeben hätten und daß sie deshalb nunmehr die Annahmeerklärung nachholten. Für den Fall, daß dies nicht zulässig sei, beantragten sie einen erneuten Schiedsspruch in dem früheren Sinne. Diesem Antrag konnte aber nicht entsprochen werden.

Ob die verspätete Annahmeerklärung noch als Annahme des Schiedsspruchs anzusehen ist, obwohl der Schiedsspruch in Anwesenheit der Antragsteller verkündet wurde und sie darin ausdrücklich darauf hingewiesen wurden, daß eine nicht erfolgte Erklärung innerhalb der gesetzten Frist als Ablehnung zu gelten habe, darüber zu entscheiden ist der Schlichtungsausschuß überhaupt nicht befugt. Die Entscheidung hierüber muß vielmehr dem Demobilmachungskommissar überlassen bleiben, für den Fall, daß die Antragsteller ihn mit dem Antrag auf Verbindlichkeitsklärung des Schiedsspruchs anrufen sollten.

Eine erneute Entscheidung über den früheren Einspruch konnte nicht stattfinden, denn das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß über den früheren Einspruch war durch den erlassenen Schiedsspruch vom 12. April 1921 endgültig erledigt und es ist hierfür bedeutungslos, ob der Schiedsspruch von den Parteien angenommen oder abgelehnt worden ist. Soweit aber in dem jetzigen Antrag ein erneuter Einspruch gegen die Entlassung liegen sollte, konnte diesem Einspruch keine Folge geleistet werden, weil die dreimonatige Anrufungsfrist des § 14 Abs. 1 der Verordnung vom 12. Februar 1920 längst verstrichen ist und die Vorschrift des Abs. 2 der Verordnung den Antragstellern nicht zugute kommen kann, denn die Versäumung der Frist ist lediglich auf das Verschulden der Antragsteller selbst zurückzuführen.

Können Entscheidungen aus § 87 B.N.G. aufgehoben werden?

Dem Schlichtungsausschuß Breslau-Stadt lag folgender Fall zur Entscheidung vor:

Antragsteller hat seinen Werkmeister beleidigt und sich ungehörig benommen; die Firma hat ihn daraufhin entlassen. Auf seinen Einspruch hat der Arbeiterrat vergeblich die Zurücknahme der Kündigung zu erreichen versucht. Bei der Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß machte der Vorsitzende des Arbeiterrates geltend, daß die Arbeitsordnung für Beleidigungen und ähnliche Vergehen Geldstrafen und erst im Wiederholungsfalle Entlassung vorsehe. Die Arbeitsordnung konnte nicht vorgelegt werden; auf ausdrückliches Verfragen bestätigte aber der Vertreter der Firma diese Angaben des Arbeiterratsvorsitzenden. Daraufhin erging folgende Entscheidung:

Die Kündigung ist nicht gerechtfertigt.

Die gemäß § 87 des B.N.G. für den Fall der Ablehnung der Weiterbeschäftigung zu bestimmende Entschädigungssumme wird auf das Doppelte des Jahresdurchschnittswochenlohnes festgesetzt.

Gründe: Antragsteller hat seinen Vorgesetzten, den Werkmeister, im Laufe einer Auseinandersetzung beleidigt, was entschieden zu mißbilligen ist. Die Arbeitsordnung sieht, was nicht bestritten worden ist, für derartige Vorkommnisse Geldstrafen und erst im Wiederholungsfalle Kündigung vor. Es ist nicht zu ersehen, weshalb im vorliegenden Falle davon abgewichen werden sollte; die Entlassung bedeutet eine unbillige Härte (§ 84 Ziffer 4 B.N.G.).

Am nächsten Tage beantragte die Firma neuen Termin und Abweisung des Antragstellers unter Hinweis darauf, daß die Arbeitsordnung nicht so laute, wie in der ersten Verhandlung angenommen worden sei. Im neuen Termin wurde folgende Entscheidung gefällt:

Der Schlichtungsausschuß lehnt es ab, eine neue Entscheidung zu fällen.

Gründe: Der Einspruch der Firma gegen den Spruch vom 10. März 1921 stellte den Schlichtungsausschuß vor die Verantwortung der grundsätzlichen Frage, ob eine Entscheidung nach § 87 B.N.G. aufgehoben werden kann oder nicht. Das Betriebsrätegesetz gibt keinerlei Anhaltspunkte für die Beurteilung dieser Frage. Es sagt nur, daß die Entscheidung zwischen den Parteien Recht schafft. Nach dem Wortlaut des Gesetzes und

mangels näherer Bestimmungen erscheint es von vornherein unzulässig, eine einmal ergangene Entscheidung aufzuheben. Es war immerhin zu erwägen, ob nicht die Vorschriften der Zivilprozessordnung (§§ 578 u. ff.) für die Wiederaufnahme eines durch rechtskräftiges Urteil abgeschlossenen Verfahrens auf das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß nach §§ 84 ff. V.R.G. ersprechende Anwendung finden könnten. Der Schlichtungsausschuß kam, ohne die Anwendbarkeit der zivilprozessualen Vorschriften auf das Schlichtungsverfahren grundsätzlich zu erörtern, einstimmig zu der Ansicht, daß die Aufhebung einer Entscheidung nach dem V.R.G. jedenfalls nur unter den Voraussetzungen des § 582 Z.P.O. anständig wäre. Im vorliegenden Falle sind aber diese Voraussetzungen nicht erfüllt. Alle Beteiligten sind sich darüber einig, daß die Entscheidung vom 10. März sich auf das Anerkennung der Parteien stützt, daß nach der Arbeitsordnung auf Verleumdungen und ähnliche Vergehen zunächst Geldstrafe und erst im Wiederholungsfalle Kündigung stehe. Sämtliche Anwesenden ohne jede Ausnahme waren sich darüber klar, daß unter „Verleumdungen und ähnlichen Vergehen“ die dem Antragsteller zur Last gelegten Handlungen zu verstehen waren. Der Schlichtungsausschuß hatte auf Grund der übereinstimmenden Angaben der Parteien keine Veranlassung, deren Richtigkeit nachzuprüfen. Den Vertreter der Firma trifft allein das Verschulden, daß er den jetzt erhobenen Einwand nicht im ersten Termin geltend machte. Die Arbeitsordnung war ihm zugänglich und mußte ihm genügend bekannt sein. Hätte er die Richtigkeit nicht zugeben wollen, ohne sich vorher noch einmal zu vergewissern, so hätte es nur einer diesbezüglichen Äußerung bedurft. Es würde zu unerträglicher Rechtsunsicherheit führen, wenn man jeder Partei das Recht zugestehen wollte, nach getroffener Entscheidung vorher unterlassene An- und Ausführungen nachträglich vorzubringen und damit das Verfahren erneut aufzurollen.

Aus diesen Erwägungen heraus hat der Schlichtungsausschuß wie geschehen erkannt.

Aussehen des Verfahrens (§ 86 Abs. II V.R.G.). — Ablehnung von Beisitzern.

Der Demobilisationskommissar für Groß-Berlin ersuchte die Geschäftsführung des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, die Spruchkammern anlässlich eines Streitfalles erneut auf folgende Grundsätze hinzuweisen:

1. Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer fristlos entlassen hat mit der Begründung, daß ein wichtiger Grund zu einer solchen fristlosen Entlassung vorliege, so kann der Arbeitnehmer auch gegen eine solche Entlassung ebenso wie gegen eine fristgemäße Entlassung unter den bestimmten Voraussetzungen der §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes den Schlichtungsausschuß anrufen. Wenn aber gegenüber einer solchen Beschwerde des Arbeitnehmers der Arbeitgeber seinerseits den Antrag auf Aussetzung des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung stellt, so ist der Schlichtungsausschuß auf jeden Fall verpflichtet, diesem Antrag stattzugeben, und nicht etwa berechtigt, seinerseits nachzuprüfen, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung gegeben ist oder nicht; vielmehr hat der Schlichtungsausschuß in einem solchen Falle lediglich auf Grund der Tatsache der fristlosen Entlassung sowie des entsprechenden Antrages das Verfahren auszusuchen, und zwar auch dann, wenn seines Meinung nach die fristlose Entlassung als solche unberechtigt ist.

2. Entsprechend der Bestimmung des § 45 Abs. I Z.P.O. muß auch im Schlichtungsverfahren der Grundsatz gelten, daß ein abgelehnter Beisitzer an der Beschlussfassung über das Ablehnungsgesuch nicht mitwirken darf. Falls ein einzelner Beisitzer abgelehnt wird, so hat über die Berechtigung der Ablehnung die betreffende Spruchkammer zu entscheiden, aber erst nachdem der abgelehnte Beisitzer ausgeschieden und an seine Stelle ein anderer Beisitzer getreten ist. Wird eine ganze Spruchkammer abgelehnt, so muß entsprechend über den Ablehnungsantrag eine andere Spruchkammer befinden. (Dm. II. 54 726 vom 18. März 1921.)

Der Antrag auf „Aussehen des Verfahrens“ gemäß § 86, 2 V.R.G. kann nur in der mündlichen Verhandlung gestellt werden.

Vor der mündlichen Verhandlung in dem Schiedsstreit S. R. beantragte S. Aussetzung des Verfahrens, da eine Klage beim Gewerbegericht eingereicht sei. Auf Anordnung

der Geschäftsführung wurde der Termin aufgehoben, bis eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt ist. Auf Beschwerde des Antragsgegners beim Demobilisierungskommissar erhielt der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 25. Juni 1921 folgenden Bescheid:

Auf Ihre Eingabe vom 21. Mai d. J. habe ich die Akten des Schlichtungsausschusses herangezogen und den Schlichtungsausschuß zur Stellungnahme zu Ihrem Schreiben aufgefordert.

Die Aufhebung des Termins vom 20. Mai d. J. durch die Geschäftsführung des Schlichtungsausschusses war nicht anständig.

Der Schlichtungsausschuß ist zur Entscheidung über den Einspruch gegen eine Kündigung auf Grund des Betriebsrätegesetzes §§ 84 ff. zuständig.

Erst in der Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß kann bei fristlosen Entlassungen von den Parteien die Aussetzung des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß wegen eines anhängigen gerichtlichen Verfahrens beantragt werden.

Dies ist im vorliegenden Fall geschehen und das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß ist ausgesetzt worden.

Dieser Aussetzungsantrag konnte jedoch nur in der mündlichen Verhandlung gestellt werden und vor der mündlichen Verhandlung konnte durch die Geschäftsführung eine Aussetzung des Verfahrens nicht angeordnet werden.

Ich betrachte hiermit die Beschwerde als erledigt.

Bekrafung eines Parteivertreters seitens des Schlichtungsausschusses wegen Entfernung vor der Verhandlung.

In der Streitsache des Wächters einer Holzhandlung gegen seine Firma hatte sich der Vertreter der Firma vor Beginn der Verhandlung entfernt unter Zurücklassung eines Entschuldigungsschreibens, ohne für einen anderen Vertreter Sorge zu tragen. Die Kammer erkannte die Entschuldigung nicht als genügend an, setzte aber einen neuen Termin an. Als auch zu dieser Verhandlung der Vertreter nicht erschien, verhängte die Kammer über die Firma eine Strafe von 100 M. Auf die Beschwerde der Firma gegen den Strafbeschluß wurden die Akten dem Oberpräsidenten als Demobilisierungskommissar überwiesen. Dieser bestätigte den Strafbeschluß in folgendem Schreiben:

In dem Schiedsstreit des Wächters F. N., Berlin S., gegen die Firma F. G., Holzhandlung, vertreten durch Herrn M., wird der vom Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 3. Dezember 1920 gegen die Antragstellerin erlassene Strafbeschluß bestätigt.

Der Schlichtungsausschuß ist zutreffend zu seiner Straffestsetzung gelangt. Es besteht für die Partei eines Schiedsstreites nicht nur die Verpflichtung, zu der angeetzten Terminsstunde vor dem Schlichtungsausschuß zu erscheinen, sondern weiter auch bis zu dem Zeitpunkt zu warten, an dem die Verhandlung der Streitsache erfolgt, mag sich der Beginn dieser Verhandlung auch durch irgendwelche Umstände verzögern. Die Beschwerdegegnerin hat nicht dargetan können, daß ihr Geschäftsführer außerstande war, bis zur Verhandlung selbst zu bleiben oder für eine andere geeignete Vertretung zu sorgen.

Festsetzung einer Strafe für Nichterscheinen eines Besitzers zu den Verhandlungen.

In einer Strafsache verhängte der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin gegen einen Arbeitnehmerbesitzer wegen unemischuldigen Fernbleibens von der Verhandlung eine Ordnungsstrafe von 40 M.

Die dem Demobilisierungskommissar eingereichte Beschwerde wurde durch Entscheidung vom 10. Juni 1921 (D. M. II 56 996) zurückgewiesen. Auf nochmaliges Ersuchen seitens des Beschwerdeführers, die getroffene Entscheidung aufzuheben, richtete der Demobilisierungskommissar an diesen am 29. Juni 1921 (D. M. II 57 618) folgendes Schreiben:

„In Ihrer Beschwerdeangelegenheit vermag ich zu einer Aufhebung meiner Entscheidung vom 10. Juni 1921 nicht zu gelangen.“

Nach Austritt des Schlichtungsausschusses haben Sie am 30. April d. J. dem Schlichtungsausschuß erklärt, daß Sie zur fraglichen Sitzung vielleicht nicht erscheinen könnten. Für den Fall Ihres Ausbleibens würden Sie einen sachkundigen Vertreter entsenden.

Hiernach mußte der Schlichtungsausschuß mit Ihrem Erscheinen bezw. mit dem Erscheinen eines von Ihnen benachrichtigten Vertreters rechnen und hat aus diesem Grunde von der Ladung eines anderen Besitzers Abstand genommen.

Infolge Ihres bezw. Ihres Vertreters Nichterscheinens hat die Sitzung am 2. Mai vertagt werden müssen. Da Sie im Falle Ihres Ausbleibens das Erscheinen eines Vertreters dem Schlichtungsausschuß zugesagt haben, müssen Sie für das Nichterscheinen Ihres Vertreters verantwortlich gemacht werden.“

Verhängung von Ordnungsstrafen wegen Ungebühr stehen dem Schlichtungsausschuß nicht zu.

Der Herr Oberpräsident als Demobilisierungskommissar für Groß-Berlin ließ dem Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 29. Juni 1921 (Dm. II 57 672) folgendes Schreiben zugehen:

„Ich nehme meine Entscheidung vom 25. Juni 1921 in dem Schiedsstreit B. gegen S. A III 3571/21 (79) zur Veranlassung, erneut darauf hinzuweisen, daß dem Schlichtungsausschuß eine Befugnis zur Verhängung von Ordnungsstrafen wegen Ungebühr nicht zusteht, daß vielmehr eine Verurteilung von Parteien eines Schiedsstreites lediglich wegen Nichterscheinens auf Grund des § 23 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 erfolgen kann. Ich bitte, die Spruchkammer wiederholt auf diese Grundsätze hinzuweisen.“

Über die Befugnis der Spruchkammer, Beweiserhebungen anzustellen.

Einem Angestellten des Magistrats Charlottenburg wurde wegen Ungeeignetheit gekündigt. Er erhob, unter Berufung auf § 84 Abs. 4 B.R.G., Einspruch beim Schlichtungsausschuß Groß-Berlin, welcher eine Reihe von Zeugen lud, die sämtlich zuungunsten des Beschwerdeführers aus sagten, so daß die Spruchkammer 71 den Einspruch gegen die Kündigung für nicht gerechtfertigt erklärte. Der Abgewiesene wandte sich beschwerdeführend an den Demobilisierungskommissar und bemängelte die Art der Beweiserhebung seitens der Spruchkammer. Da die Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach § 87 B.R.G. endgültig ist, konnte der Demobilisierungskommissar in der Sache nichts veranlassen; über die Frage der Beweiserhebung äußerte er folgendes:

„Es muß grundsätzlich der Spruchkammer, die zu der Entscheidung über die Beschwerde gelangt, überlassen bleiben, in welcher Weise sie sich die Überzeugung von den maßgebenden Tatsachen verschafft, insbesondere in welchem Umfange sie eine Beweiserhebung vornimmt. Keine der Parteien eines Schiedsstreites hat einen Anspruch darauf, daß die von ihr benannten Auskunftspersonen vernommen werden.“ (Dm. II 56 171/56 332 vom 11. Mai 1921.)

Die Vernehmung der Zeugen hat nur in Anwesenheit der Parteien stattzufinden.

In dem Schiedsstreit S. gegen die Union-Theater-G. m. b. H. vor dem Schlichtungsausschuß Groß-Berlin sind die Zeugen in Abwesenheit der Parteien vernommen worden. Der Oberpräsident als Demobilisierungskommissar gab auf Anfrage einer Partei über die Gültigkeit dieses Verfahrens dem Schlichtungsausschuß am 22. März 1921 nachstehenden Bescheid:

Auf das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß haben die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten entsprechende Anwendung zu finden.

§ 357 der Zivilprozeßordnung bestimmt, daß den Parteien gestattet ist, der Beweisaufnahme beizuwohnen. Der Fall, daß Zeugen ohne Anwesenheit der Parteien vernommen werden können, ist nicht vorgesehen; wenn die Vernehmung von Zeugen nicht vor dem Prozeßgericht, sondern vor auswärtigen, ersuchten Gerichten stattzufinden hat, sind die Parteien von dem betreffenden Termin vorher zu benachrichtigen. Daraus folgt, daß auch vor dem Schlichtungsausschuß grundsätzlich die Vernehmung von Zeugen in Anwesenheit der Parteien stattfinden muß.

Ablehnung von Parteivertretern vor dem Schlichtungsausschuß Groß-Berlin.

In einer Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß Groß-Berlin war der Vertreter einer Partei wegen ungebührlichen Benehmens verwarnet worden. Der Vertreter bezweifelte die Zulässigkeit eines derartigen Beschlusses und lehnte am Schluß seiner Ausführungen zwei gegnerische Besizer wegen Befangenheit ab. Die daraufhin neu zusammengesetzte Kammer erklärte den Einwand der Befangenheit für unbegründet, die Verhandlung nahm daher in der alten Fassung ihren Fortgang. Als der Vertreter wiederum die Verhandlungen störte, beschloß die Kammer, ihn von der weiteren Verhandlung auszuschließen, weil sich die Kammer nach den Erfahrungen einen ersprießlichen Fortgang der Verhandlung nicht verspräche. Der Parteivertreter wandte sich an den Demobilisierungskommissar mit der Bitte, grundsätzlich zu dieser Angelegenheit Stellung zu nehmen. Dieser erteilte am 31. Mai 1921 folgenden Bescheid:

In dem vorliegenden Schiedsstreit teile ich auf Ihre an den Schlichtungsausschuß Groß-Berlin gerichtete Eingabe vom 11. Mai d. J. mit, daß der Beschluß des Schlichtungsausschusses vom 13. April, durch den Herr D. als Parteivertreter abgelehnt ist, einer gesetzlichen Grundlage entbehrt.

Der Vertreter einer Partei kann wohl darauf hingewiesen werden, daß eine sachliche Verhandlung im dringenden Interesse der von ihm vertretenen Partei liegt und daß, wenn diese unmöglich gemacht würde, auch die Interessen der Partei geschädigt würden.

Der Schlichtungsausschuß kann die Partei auch selbst auf die Möglichkeit hinweisen, einem Vertreter die Vertretungsbefugnis zu entziehen, falls eine im dringenden Interesse der Partei liegende Einigung durch die Verhandlungsweise des Vertreters erschwert wird. Nicht jedoch kann der Schlichtungsausschuß selbst den Parteivertreter mit der Begründung ablehnen, daß eine ersprießliche Verhandlung mit ihm nicht zu erwarten sei.

*

Gebühren für Abschriften von Schiedssprüchen und Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse?

Die Schlichtungsausschüsse Bremen I und II richteten am 16. Juni 1921 die nachstehende Anfrage an das Reichsarbeitsministerium:

„Nach § 18 der Verordnung über Tarifverträge ist das Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen gebühren- und stempelfrei. Die beiden Schlichtungsausschüsse in Bremen haben auf Grund dieser Vorschrift Abschriften von Schiedssprüchen an die Parteien unentgeltlich geliefert, soweit nicht mehr als ein Exemplar verlangt wurde. Da jetzt fast in jeder Sache Abschriften verlangt werden, erwächst dem Reich bei dieser Handhabung eine erhebliche Kostenlast. Die beiden Vorsitzenden der Bremer Schlichtungsausschüsse sind der Meinung, daß die Erhebung einer Gebühr für solche Abschriften dem § 18 der Verordnung nicht entgegensteht, nach der nur das Verfahren gebühren- und stempelfrei ist. Die Ausshändigung von Abschriften, die im Besch nicht geregelt ist, dürfte außerhalb des Verfahrens liegen, und wir fragen daher an, ob das Reichsarbeitsministerium unsere Auffassung teilt, daß für Abschriften Gebühren erhoben werden können. Wir wären zugleich dankbar für eine Mitteilung, in welcher Höhe event. sich diese Gebühren zu halten hätten.“

Das Reichsarbeitsministerium hat mit Schreiben vom 18. Juli 1921 unter IV. A. (VL. A.) 3419 nachstehende Antwort erteilt:

„Zu dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß gehört nach § 28 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 die Eröffnung des Schiedsspruches an die Parteien mit der Aufforderung zur Erklärung über seine Annahme. Diese Eröffnung wird, insbesondere bei umfangreichen Schiedssprüchen oder solchen mit umfangreicher Begründung, nicht anders erfolgen können als durch die Abgabe einer Abschrift des Schiedsspruches an die Beteiligten. In diesen Fällen kann nach meiner Auffassung eine Gebühr für die Erteilung der ersten Abschrift gemäß § 18 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 nicht erhoben werden; die Erteilung weiterer Abschriften dürfte abzulehnen sein, um eine Überlastung des Schlichtungsausschusses zu vermeiden.“

Ich möchte ferner annehmen, daß die Erteilung einer Abschrift des Spruches an die Beteiligten auch in den Fällen als zum Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß gehörend gebührenfrei erfolgen muß, in denen — nach dem Betriebsrätegesetz — eine endgültige Entscheidung ergeht, eine Erklärung der Parteien über ihre Annahme also nicht in Frage kommt. Eine andere Regelung würde meines Erachtens der Billigkeit nicht entsprechen.

In der angegebenen Weise ist die gestellte Frage auch in dem Regierungsentwurf einer Schlichtungsordnung (§ 89) behandelt.“

□ □	Lehrlingsfragen	□ □
-----	-----------------	-----

Findet die Verordnung vom 12. Februar 1920 (Arbeitsstreckung) und das B.N.G. § 84 ff. auf die Entlassung von Lehrlingen Anwendung?

Am 11. März 1921 wurde ein Lehrling der Firma Wesser & Bedder nach beendeter dreijähriger Lehrzeit ohne Kündigung entlassen. Der Betriebsrat erhob Einspruch nach § 4 des B.N.G., aber ohne Erfolg. Die Firma stellte sich auf den Standpunkt, daß sie nach Ablauf des Vertrages zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht verpflichtet sei. Es wurde darauf der Schlichtungsausschuß angerufen. Derselbe entschied in seiner Sitzung vom 23. März 1921: Die Klage wird abgewiesen. Es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, einen neuen Arbeitsvertrag mit völlig neuen Bedingungen mit dem Arbeiter abzuschließen und ihn als Geselle oder Gehilfe weiter zu beschäftigen. Eine solche Verpflichtung auszusprechen, erscheint rechtlich bedenklich und unhaltbar, da ein Vertrag immer eine freiwillige Übereinkunft zweier Parteien darstellt. Gegen diesen Schiedsspruch wurde sofort Beschwerde beim Demobilisierungskommissar in Düsseldorf erhoben. Unterm 23. Mai 1921 verwies derselbe die Streitsache mit folgender Begründung an den Schlichtungsausschuß zurück: §§ 12 und 13 der Verordnung vom 12. Februar 1920 finden auch auf die Entlassung von Lehrlingen nach Beendigung des Lehrlingsverhältnisses Anwendung. Entläßt der Arbeitgeber nach Beendigung der Lehrzeit den Lehrling in der Absicht, ohne Einstellung eines neuen Lehrlings die bis dahin von dem Lehrling verrichteten Arbeiten auf die verbleibenden Arbeitnehmer zu verteilen, so liegt eine Entlassung zum Zwecke der Verminderung der Arbeitnehmerzahl (§ 12 a. a. O.) vor (vergl. H.N.Bl. 1920 S. 93). Hiernach bedarf die Angelegenheit einer erneuten Prüfung.

Auf Grund dessen fand eine neue Verhandlung am 23. Juni 1921 vor dem Schlichtungsausschuß statt. Derselbe wies die Klage wiederum ab.

Unterm 25. Juni 1921 wurde eine erneute Beschwerde an den Demobilisierungskommissar gegen diesen Schiedsspruch gesandt. Am 9. August 1921 wurde die Sache durch den Demobilisierungskommissar mit folgender Begründung an den Schlichtungsausschuß zurückverwiesen:

Die Ansicht des Schlichtungsausschusses, daß eine Zurückverweisung nur im Falle der Verletzung von Formvorschriften zulässig sei, ist irrig. Es wird in dieser Beziehung auf die maßgebenden Richtlinien für das Schlichtungsverfahren, die Anfang dieses Jahres vom Reichsarbeitsminister herausgegeben worden sind und die beim Schlichtungsausschuß bekannt sein müssen, verwiesen. Nachdem diesseits in Übereinstimmung mit der Ansicht des Reichsarbeitsministers (vergl. Reichsarbeitsbl. 1920 Seite 93, 94 Nr. 76) Stellung genommen worden ist, dürfte der Schlichtungsausschuß gehalten sein, die hier vertretene Auffassung seiner Entscheidung in vorliegender Sache zugrunde zu legen. Bei der Entscheidung ist deshalb davon auszugehen, daß die §§ 12 und 13 der Verordnung vom 12. Februar 1920 auch auf die Entlassung von Lehrlingen nach Beendigung des Lehrlingsverhältnisses Anwendung finden müssen. Der Fall ist infolgedessen dahin zu prüfen, ob die Streckung der Arbeit dem Betriebsinhaber zugemutet werden konnte. Nur wenn dies verneint werden müßte, würde die Entlassung des Lehrlings als gerechtfertigt bezeichnet werden können.

Am 26. August 1921 fand eine neue Verhandlung statt, worin folgender Schiedsspruch gefällt wurde:

Die Zulässigkeit der Zurückverweisung der vorliegenden Streitsache zur erneuten Verhandlung wird anerkannt. Der Schlichtungsausschuß ist der Ansicht, daß die „Richtlinien für das Schlichtungsverfahren“ des Herrn Reichsarbeitsministers vom 30. November 1920 als bindend anzuerkennen sind, da es sich um Verfahrensvorschriften u. a. auch zu der Verordnung vom 12. Februar 1920 handelt, welsch letztere gesetzlich wirksame materielle Vorschriften, die auch von dem Herrn Reichsarbeitsminister auf Grund der die wirtschaftliche Demobilisierung betreffenden Befugnisse erlassen sind, darstellen.

Hierauf wurde erneut in die Verhandlung der Sache selbst eingetreten. Nach eingehender Erörterung und Beratung verkündete die Spruchkammer folgenden Schiedsspruch:

Die Entlassung des Antragstellers Otto Bönners seitens der Firma Wesser & Bedder ist zu Unrecht erfolgt.

Gründe: Der Antragsteller stützt sich mit seinem Einspruch in dem Schriftsatz vom 14. März d. J. auf § 84 B.R.G. und § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920. Der Schlichtungsausschuß hält zwar seine Zuständigkeit auf Grund der ersten Gesetzesbestimmung nicht für gegeben, da die Anwendung des § 84 B.R.G. eine der „Entlassung“ vorausgegangene „Kündigung“ eines Arbeitsvertragsverhältnisses voraussetzt. Solches trifft im vorliegenden Falle aber nicht zu; vielmehr war der „Lehrvertrag“, auf Grund dessen der Antragsteller bei der beklagten Firma tätig war, am 11. März d. J. ordnungsmäßig abgelaufen, womit dieses Vertragsverhältnis auch ohne weiteres zu Ende ging. Eine Weiterbeschäftigung des Antragstellers über diesen Zeitpunkt hinaus hat aber, wie unbestritten festgestellt worden ist, nicht stattgefunden, so daß auch von einer stillschweigenden Begründung eines „Arbeitsvertragsverhältnisses“ nicht gesprochen werden kann. Anders liegen die Verhältnisse unter Berücksichtigung der Verordnung vom 12. Februar 1920. Diese Verordnung ist von dem Herrn Reichsarbeitsminister auf Grund der die wirtschaftliche Demobilmachung betreffenden Befugnisse erlassen worden und verfolgt den Zweck, eine Zunahme der Erwerbslosigkeit durch ein wenn auch bedingtes Verbot von Entlassungen zu verhüten. Streitig war nun die grundsätzlich gewordene Frage, ob Lehrlinge, die ihre Lehrzeit beendet haben, auch unter die Demobilmachungsverordnung fallen, d. h. ob auch in dem Falle eine Streckung der Arbeit vorgenommen werden muß, wenn auch, bevor ein Lehrling nach beendeter Lehre aus dem Betrieb ausscheiden soll, an dessen Stelle kein anderer eingestellt wird. Der Wortlaut des § 1 Abs. 2 a. a. O. läßt nach Ansicht des Schlichtungsausschusses nicht klar erkennen, ob auch Personen, die ihre Lehrzeit beendet haben — bis dahin also Lehrlinge waren —, unter die genannte Verordnung fallen. Der Schlichtungsausschuß ist der Meinung, daß gegen eine Entscheidung im Sinne des Antragstellers nicht unerhebliche Bedenken in rechtlicher Beziehung bestehen, aus welchem Grunde sich ja seinerzeit der Schiedspruch zuungunsten des Antragstellers ausgesprochen hat. Nun hat aber der Herr Regierungspräsident in Begründung seines Zurückverweisungsbefchlusses — wie dies auch von Arbeitnehmerseite wiederholt geschehen ist — auf die Entscheidung des Herrn Reichsarbeitsministers vom 14. Oktober 1920 hingewiesen. Bei Nachprüfung dieses ist der Schlichtungsausschuß zu der Auffassung gelangt, daß die von dem Herrn Reichsarbeitsminister in seinem Bescheid vom 14. Oktober 1920 vertretene Ansicht für den Schlichtungsausschuß maßgebend und bindend ist mit Rücksicht darauf, daß der Herr Reichsarbeitsminister befugt ist, Auslegungen der von ihm auf Grund der die wirtschaftliche Demobilmachung betreffenden Befugnisse erlassenen Verordnung vom 12. Februar 1920 zu geben. Nach der genannten Entscheidung ist nun eine Entlassung zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl als vorliegend dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber den Lehrling nach beendeter Lehrzeit entläßt in der Absicht, ohne Einstellung eines neuen Lehrlings die bis dahin von dem Lehrling verrichteten Arbeiten auf die verbleibenden Arbeitnehmer zu verteilen. Hiernach ist nach Ansicht des Schlichtungsausschusses ein allgemeiner Zwang zur Anwendung der Verordnung vom 12. Februar 1920 nicht gegeben, sondern dürfte dies nur dann zutreffen, wenn die Absicht des Arbeitgebers wie vorstehend dargelegt ist. Im vorliegenden Streitfalle ist nun nicht erwiesen, daß die beklagte Firma diese Absicht nicht gehabt hat. Der Arbeiterrat der Firma ist vielmehr der Meinung, daß eine Verminderung der Arbeitnehmerzahl in diesem Sinne stattfinden sollte; und die Antragsgegnerin selbst hat nicht geltend gemacht, daß für die Entlassung andere Gründe maßgebend gewesen sind. Die Spruchkommer hat daher unter Hervorhebung, daß mit dem ergangenen Schiedspruch keine generelle Entscheidung getroffen ist, im vorliegenden Streitfalle wie geschehen für **Nicht** erkannt.

Entlassung von Lehrlingen.

Die Werkzeugfabrik R. Weber hatte einen Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit wegen Arbeitsmangel entlassen. Der Lehrling legte gegen die Entlassung Beschwerde ein mit der Begründung, daß eine Streckung der Arbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht stattgefunden habe. Der in dem Streit angerufene Schlichtungsausschuß **Groß-Berlin** fällt folgenden **Schiedspruch**:

Die Entlassung wird für unrechtmäßig erklärt, da die Verordnung vom 12. Februar 1920 auch die Lehrlinge mit vorzieht und aus Billigkeitsgründen auch nach Beendigung der Lehrzeit die Weiterbeschäftigung erfolgen muß, wenn nicht durch Verkürzung der Arbeitszeit eine Streckung der Arbeit vorgenommen wird.

Demzufolge ist auf Wiedereinstellung und Entschädigung für die Zeit der Arbeitslosigkeit erkannt.

Den in den Mitteilungen des Schlichtungsausschusses vom 31. Dezember 1920 veröffentlichten zwei Schiedsprüchen der Vorsitzenden Herrn Amtsgerichtsrat Reifersstuhl und Herrn Dr. L. Meyer vermag sich der Schlichtungsausschuß nicht anzuschließen.

Da sich die Firma dem Schiedspruch nicht unterwarf, beantragte der Beschwerdeführer die Verbindlichkeitsklärung des Schiedspruches beim Demobilisierungskommissar für Groß-Berlin. Dieser lehnte am 12. Mai 1921 die Verbindlichkeitsklärung ab mit folgender Begründung: Der Schlichtungsausschuß erblickt zu Unrecht in der Entlassung des Beschwerdeführers einen Verstoß gegen die Verordnung vom 12. Februar 1920. Es kann dahingestellt bleiben, ob die §§ 12 und 13 dieser Verordnung überhaupt auf den Fall Anwendung finden, daß ein Lehrling unmittelbar nach Beendigung der Lehrzeit zur Entlassung gelangt. Jedenfalls liegt eine Entlassung zum Zwecke der Verminderung der Arbeitnehmerzahl, wie sie die §§ 12 und 13 a. a. O. voraussetzen, dann nicht vor, wenn die Entlassung des Lehrlings nach Beendigung der Lehrzeit mit der Absicht erfolgt, einen neuen Lehrling einzustellen und eine Verteilung der bis dahin von dem Lehrling verrichteten Arbeiten auf die verbleibenden Arbeitnehmer also nicht vorzunehmen. Diese letztere Voraussetzung ist hier gegeben. Hierbei ist es ohne Bedeutung, daß der neue Lehrling, der anstelle des Beschwerdeführers zur Einstellung gelangt ist, erst am 1. April 1921 seine Lehrstelle angetreten hat. Dieser spätere Zeitpunkt ergibt sich ohne weiteres aus der zu Ostern erfolgenden Entlassung aus der Schule.

Verstößt mithin die Entlassung des Beschwerdeführers nicht gegen die Verordnung vom 12. Februar 1920, so muß dem Schiedspruch die Verbindlichkeit versagt werden.

Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses in Streitigkeiten über die tarifliche Entlohnung von Lehrlingen.

Vom Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. wurde am 20. Dezember 1920 nachstehender Beschluß gefaßt: 1. Der Schlichtungsausschuß ist zur Regelung der Frage der tariflichen Entlohnung der Lehrlinge zuständig. 2. Den Parteien wird aufgegeben, unverzüglich in Verhandlungen über die Erhöhung der Lehrlingsvergütungen einzutreten. Sind die Verhandlungen bis 10. Januar 1921 nicht so weit gediehen, daß ihr Abschluß zu gewärtigen ist, so ist der Schlichtungsausschuß erneut anzurufen.

Gründe: Zur Begründung dieses einstimmig gefaßten Beschlusses bezieht sich der Schlichtungsausschuß auf eine unterm 30. November 1920, Nr. VI. A. 13 550 ergangene Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums, die klar den Standpunkt der obersten Reichsbehörde für Arbeitsangelegenheiten zur Frage der Lehrlingsentschädigung darlegt. In dieser Verfügung ist angeführt:

Das Reichsarbeitsministerium vertritt nach wie vor den Standpunkt, daß die das Arbeitsverhältnis regelnden Bestimmungen auch für Lehrlinge in Tarifverträgen festgelegt werden können, soweit nicht die besonderen Stellen gesetzlich übertragenen Befugnisse hierdurch berührt werden.

Für die Regelung des Lehrlingswesens im Handwerk hat die Gewerbeordnung den Innungen und Handwerkskammern derartige Befugnisse zugewiesen. Eine tarifvertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Handwerkslehrlinge ist hiernach nur insoweit zulässig, als nicht die Innungen oder Handwerkskammern zuständig sind oder als diese von ihren Befugnissen keinen Gebrauch gemacht haben.

Die bezeichnete Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern beschränkt sich meines Dafürhaltens auf die öffentlichrechtliche Seite des Lehrverhältnisses, das heißt auf die Regelung derjenigen Bestimmungen des Lehrvertrags, die unmittelbar die Ordnung des Lehrverhältnisses, die Ausbildung des Lehrlings, die Ablegung von Prüfungen, die Feststellung der Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen, die Festsetzung von Lehrlingshöchstzahlen und die Sicherung des Zwecks der Lehre angehen.

Die Innungen und Handwerkskammern sind dagegen nicht befugt, in die rein privatrechtlichen Beziehungen zwischen Lehrmeister und Lehrlingen einzugreifen und Vorschriften über die den Lehrlingen zu leistende Bezahlung, Vergütung oder Kostenschädigung zu treffen.

Hiernach können diese Entschädigungen auch für Handwerkslehrlinge tarifvertraglich vereinbart werden. Die tariflichen Bestimmungen treten alsdann, soweit sie für Lehrlinge günstiger sind, an die Stelle der betreffenden Bestimmungen der Einzelverträge.

Der Schlichtungsausschuss war nicht in der Lage, an dieser klaren Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums etwas zu ändern oder gar eine entgegengesetzte Entscheidung zu treffen, daß tarifliche Abmachungen von Organisation zu Organisation getroffen werden müssen und gemäß der Verordnung vom 23. Dezember 1918 bei entstehenden Streitigkeiten der Schlichtungsausschuss zu entscheiden hat, seine Zuständigkeit auch für die Frage der Regelung der Entlohnung für Lehrlinge für gegeben erachtet und demgemäß, wie in Biffer 1 des Beschlusses niedergelegt, erkannt.

3) Eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen der Handwerkslehrlinge zulässig?

Beschied des Reichsarbeitsministers vom 30. November 1920 VI. A. 13 675 Mitgeteilt im Reichsarbeitsblatt Nr. 9. Siehe vorstehenden Schiedsspruch.

Inwieweit berührt ein Tarifvertrag, der für allgemein verbindlich erklärt worden ist und in dem Lehrlingsfragen geregelt worden sind, Lehrverträge, die vor Abschluss des Tarifvertrages vereinbart waren? Können in Lehrverträgen, die nach Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit abgeschlossen werden, niedrigere Gehaltsätze vereinbart werden, als sie der allgemein verbindliche Tarifvertrag vorsieht?

Ein Tarifvertrag, der für allgemein verbindlich erklärt und in dem die Lehrlingsfrage geregelt worden ist, berührt Lehrverträge von Personen, die nicht zu den Vertragsparteien oder deren Mitgliedern gehören, nur insoweit, als die betreffenden allgemein verbindlichen Bestimmungen die Arbeitsbedingungen betreffen. Das Arbeitsverhältnis von Lehrlingen kann jedoch nur insoweit tarifvertraglich geregelt werden und allgemein verbindliche Geltung erlangen, als sonstige gesetzliche Bestimmungen, z. B. bezüglich einer Mitwirkung und Zustimmung der beruflichen gesellschaftlichen Vertretungen des Handwerks, nicht entgegenstehen. Wenn in einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag Gehaltsätze für Lehrlinge festgesetzt und diese unter obiger Voraussetzung unter die allgemeine Verbindlichkeit fallen, gelten die Tarifsätze als Mindestsätze, soweit nicht gemäß § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) eine Einschränkung vorgeesehen ist. (Bescheid des Reichsarbeitsministeriums vom 10. Juli 1920 — VI R Gen. 7.)

Der Schlichtungsausschuss Essen fällt in der gleichen Frage am 9. Februar 1921 folgenden Schiedsspruch:

Zwischen den beteiligten Organisationen gilt folgender Lohntarifvertrag für Lehrlinge als vereinbart: Vom 1. Februar 1921 ab erhalten die Lehrlinge folgende Löhne: im 1. Halbjahr 30 Pf., im 2. Halbjahr 50 Pf., im 2. Jahre 80 Pf., im 3. Jahre 1,10 M. und im 4. Jahre 1,40 M. pro Stunde

Begründung: Der Schlichtungsausschuss hat sich bereits in seinem in gleicher Sache erlassenen Schiedsspruch vom 9. Dezember 1920 auf den Standpunkt gestellt, daß eine tarifvertragliche Regelung der Entlohnung der Lehrlinge im Schlossergewerbe zulässig ist. In dieser Auffassung hält er auch nach erneuter Prüfung fest. Nach den besonderen Verhältnissen im hiesigen Schlosserhandwerk und der erheblichen Zahl der beschäftigten Lehrlinge darin, die zur dauernden Arbeitsleistung für den Arbeitgeber herangezogen werden, charakterisieren sich die Lehrverträge nicht nur als Arbeitsverträge im Sinne der Gewerbeordnung, sondern auch der Tarifvertrag vom 23. Dezember 1918. Weder Innung noch Handwerkskammer haben in der Entlohnungsfrage eine Regelung getroffen. Nachdem aber in den anderen Gewerben fast überall eine Entlohnung der Lehrlinge eingeführt worden ist, nachdem insbesondere für die in der Metallindustrie des Bezirks beschäftigten Lehrlinge die Löhne tarifvertraglich festgesetzt sind, liegt eine tarifvertragliche Ordnung der Verhältnisse gleichermaßen im Interesse aller Beteiligten, soll auch für die Zukunft ein Nachwuchs an handwerkemäßig ausgebildeten Lehrlingen gesichert sein. Die festgesetzte Entlohnung erscheint mäßig.

Dieser Schiedsspruch wurde vom Demobilisierungskommissar am 23. Mai 1921 für verbindlich erklärt.

Gründe: Entgegen der Auffassung der Innung und der Handwerkskammer, muß daran festgehalten werden, daß auch die Löhne der Handwerkslehrlinge durch Tarifvertrag geregelt werden können.

Die von dem Schlichtungsausschuss festgesetzten Löhne erscheinen angemessen.

Da die Innung sich aus grundsätzlichen Erwägungen weigert, den Schiedspruch anzuerkennen und da es anderseits notwendig erscheint, den seit langem schwebenden Streit über die Entlohnung der Schlosserlehrlinge in Essen endlich beizulegen, so war der Schiedspruch, wie geschehen, für verbindlich zu erklären.

Einen ähnlichen Schiedspruch fällte der staatliche Schlichtungsausschuss für den Bezirk Essen am 1. August 1921.

Begründung: Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob die Antragsteller überhaupt berufen sind, den Schlichtungsausschuss anzurufen. Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, daß der Lehrvertrag kein Arbeitsvertrag sei und es sich bei Lehrlingen überhaupt nicht um eine Entlohnung handle, daß jedenfalls die Regelung allein Sache der Innung oder der Handwerkskammer sei. Der Schlichtungsausschuss hat sich dieser Auffassung nicht anschließen können, ist vielmehr der heute durchaus herrschenden, auch vom Reichsarbeitsministerium anerkannten Meinung, daß sehr wohl im Wege des Tarifvertrages die Löhne zwischen der Innung und den beteiligten Organisationen festgesetzt werden können, weil es sich bei der Entlohnung nicht um eine Regelung solcher vertraglicher Beziehungen handelt, welche der Innung oder der Handwerkskammer überlassen sind. Weder Innung noch Handwerkskammer habe bisher auch in der Entlohnungsfrage eine Regelung getroffen. Nachdem aber in anderen Gewerben fast überall, insbesondere auch in dem verwandten Schlossergewerbe eine Entlohnung der Lehrlinge durch Tarifvertrag eingeführt worden ist, liegt eine tarifvertragliche Ordnung der Verhältnisse gleichermaßen im Interesse aller Beteiligten, soll auch für die Zukunft ein Nachwuchs an handwerksmäßig ausgebildeten Lehrlingen gesichert sein. Die festgesetzte Entlohnung erscheint mäßig. Auch die Regelung der Urlaubsfrage entspricht dem für Lehrlinge fast allgemein Üblichen.

Auch für diesen Schiedspruch wurde, wie aus Nachstehendem zu ersehen ist, am 19. November 1921 die Verbindlichkeit ausgesprochen.

Feschluß: In der Schlichtungssache des Christlichen und des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes gegen die Schmiedekammer und Schmiedevereinigung in Essen wird der Schiedspruch des Schlichtungsausschusses in Essen vom 1. August 1921, betreffend tarifvertragliche Regelung einzelner Fragen des Lehrlingsverhältnisses der Schmiedelehrlinge, für verbindlich erklärt.

Gründe: In dem Schiedspruch ist mit eingehender Begründung dargelegt, daß die dort beschlossene tarifvertragliche Regelung zulässig ist. Der gleiche Standpunkt ist auch diesseits bisher in verschiedenen Entscheidungen eingenommen worden. Diese Stellungnahme steht im Einklang mit der Auffassung des Reichsarbeitsministeriums. Deshalb besteht, solange keine abweichenden gesetzlichen Bestimmungen erlassen sind, einstweilen kein Anlaß, jenem Standpunkt zu verlassen.

Gegen die in dem Schiedspruch vorgesehene Regelung im einzelnen, insbesondere gegen die Höhe der Löhne, sind jedenfalls nach dem Antrage auf Verbindlichkeitserklärung seitens der Arbeitgeber keine Einwendungen erhoben worden. Die Regelung erscheint auch nach den zur Zeit der Fällung des Spruches maßgebend gewesenen Verhältnissen gerecht und billig. Bei der Bedeutung, welche die getroffene Regelung der Lehrlingsverhältnisse im Schmiedehandwerk für das allgemeine Wirtschaftsleben hat, erschien es erforderlich, angesichts der grundsätzlich ablehnenden Haltung der Arbeitgeber dem Schiedspruch durch staatliches Eingreifen im Wege der Verbindlichkeitserklärung Geltung zu verschaffen.

Die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedspruches ist auch für Lehrlinge rechtskräftig.

Neun Lehrlinge klagten gegen die Firma Geinr. Schreck, Kraftfahrzeugfabrik, Köln-Lindenthal, auf Grund eines für verbindlich erklärten Schiedspruches auf Nachzahlung der Löhne und Steuerungszulagen. Das Gewerbegericht Köln verurteilte die Firma am 22. Juni 1920 zur Nachzahlung.

Gründe: Die Kläger fordern mit der Klage für die Zeit vom 6. April bis 31. Mai 1920 Nachzahlung der Löhne und Steuerungszulagen nach dem Tarifvertrag in der Metallindustrie. Sie stützen ihren Anspruch auf den vom Demobilisationskommissar für verbindlich erklärten Spruch des Schlichtungsausschusses vom 14. April 1920.

Es ist demnach zunächst zu prüfen, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Löhne und Steuerungszulagen, wie der Schiedspruch des Schlichtungsausschusses sie festgesetzt hat,

zu zahlen. Die Schiedsprüche der Schlichtungsausschüsse sind an sich nicht bindend, sondern stellen Vertragsvorschläge dar, die erst durch Annahme der Parteien die Bedeutung von Vereinbarungen erhalten (§ 28 der Verordnung vom 23. Dezember 1918). Ebenso binden die Schiedsprüche vereinbarter Einigungs- und Schlichtungsstellen die Parteien auch, wenn diese sie anerkannt haben. Die Beklagte hat dem Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 14. April 1920 nicht anerkannt. Die mangelnde Anerkennung ist aber durch Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruches seitens der Demobilmachungsbehörde ersetzt worden. Die Beklagte ist demnach verpflichtet, dem Schiedsspruch entsprechend zu handeln und ihren Arbeitern die Lohnsätze und die festgesetzten Teuerungszulagen nach dem Tarifvertrag der Metallindustrie zu zahlen.

Es fragt sich weiter, ob die Beklagte auch ihren Lehrlingen Bezahlung nach dem Tarifvertrag der Metallindustrie gewähren muß. In dem genannten Schiedsspruch ist allgemein von Arbeitern die Rede, darunter müssen auch die gewerblichen Lehrlinge gerechnet werden, vor allem, da nicht ausdrücklich gesagt worden ist, daß die Lehrlinge, die die hauptsächlichsten Arbeitskräfte der Beklagten darstellen, ausgenommen sind.

Was die Höhe der Forderungen anlangt, so hat die Beklagte die einzelnen Klagebeträge nicht bestritten. Mit ihrer heutigen Erklärung, sie habe die Beträge nicht nachgerechnet, kann sie nicht gehört werden, denn es ist ihre Sache, eine derartige Prüfung vorzunehmen.



Gegegen das vorstehende Urteil erhob die Firma Berufungsklage beim Landgericht. Diese Berufungsklage wurde zurückgewiesen und die Firma verurteilt, die Kosten beider Rechtszüge zu tragen.

Gründe: Die von der Beklagten eingelegte Berufung ist frist- und formgerecht eingelegt, konnte jedoch keinen Erfolg haben. Die Kläger verlangen mit der Klage Vergütung der Arbeit und Teuerungszulagen nach den Sätzen des Tarifvertrages in der Kölner Metallindustrie. Sie stützen ihren Anspruch auf den Spruch des Schlichtungsausschusses vom 14. April 1920, der vom Demobilmachungskommissar am 1. Mai 1920 für verbindlich erklärt wurde. Nach dem Schiedsspruch ist die Beklagte verpflichtet, ihren Arbeitern die Lohnsätze und Teuerungszulagen nach dem obengenannten Tarifvertrag zu zahlen. Die Beklagte gibt an, in ihrem Betriebe seien im April bis Mai 1920 im ganzen 42 Arbeiter beschäftigt gewesen, während die Kläger behaupten, es seien nur 23 gewesen. Nach einer Notiz des Vorsitzenden in den Gewerbegerichtsakten hat dieser festgestellt, daß unter diesen Arbeitern sich 25 Lehrlinge befinden. Auf die genaue Zahl der bei der Beklagten beschäftigten Arbeiter kommt es aber nicht an, sondern nur auf das zahlenmäßige Verhältnis von Lehrlingen zu den Arbeitern. Nach der im wesentlichen von der Beklagten nicht bestrittenen Darstellung der Kläger sind die Arbeitskräfte der Beklagten überwiegend Lehrlinge. Für die bei der Beklagten beschäftigten wenigen Meister und Gesellen hätte man den Apparat des Schlichtungsausschusses nicht wiederholt in Bewegung zu setzen brauchen. Im Protokoll des Schlichtungsausschusses vom 28. Juli 1920 ist auch ausdrücklich bemerkt, daß der Schlichtungsausschuss sich mit dem Lehrlingen der Beklagten beschäftigt hat. Die Entscheidung dreht sich demnach um die Frage, ob der Schiedsspruch vom 14. April 1920 auch auf die Lehrlinge zu beziehen ist, ob also die Lehrlinge als Arbeiter im Sinne dieses Schiedsspruches zu betrachten sind. Die Beklagte bestreitet dies unter Hinweis auf eine Mitteilung des Reichsarbeitsministeriums, wonach Lehrlinge nicht unter den Tarifvertrag im Lithographie- und Steindruckgewerbe fallen und der Tarifvertrag sich der Regelung des Lehrlingswesens grundsätzlich zu enthalten habe. Dieser Einwand der Beklagten ist nicht stichhaltig. Lehrlinge einer Kraftfahrzeugfabrik, wie die Beklagte betreibt, gehören unstreitig zu den gewerblichen Arbeitern. Andererseits ist das gewerbliche Lehrlingswesen in § 128 ff. der Gewerbeordnung so geregelt, daß es durch ein Kollektivabkommen, das dem Tarifvertrag in der Kölner Metallindustrie darstellt, nicht geändert werden kann. Sinngemäß sollen die Bestimmungen der Gewerbeordnung durch ein Kollektivabkommen aber nur insoweit abgeändert werden können, als sie den Schutz der Lehrlinge bezwecken. Daher würde ein Kollektivabkommen, das Benachteiligungen der Lehrlinge gegenüber den Vorschriften der Gewerbeordnung enthält, nichtig sein. Dagegen sind günstigere Bestimmungen, als sie die Gewerbeordnung enthält, gültig, auch wenn sie durch Kollektivabkommen getroffen sind. Die Verhältnisse in dem von der Beklagten angezogenen Steindruckgewerbe, in dem es sich um besondere Fertigkeiten mit handwerksmäßigem Charakter handelt, sind ganz anderer Art, als die in dem Fabrik-

betrieb der Beklagten und Könnern auf diese nicht ersprechend angewendet werden. Weiter ist die Frage zu prüfen, ob das Abkommen des Schlichtungsausschusses, dessen materielle Berechtigung das Gericht nicht nachzuprüfen hat, auch auf die Lehrlinge Anwendung finden sollte. Dies ist zweifellos der Fall, denn im Rubrum des Schiedsspruches ist ausdrücklich von „Lehrlingen“ die Rede und die Beklagte bestreitet nicht, daß die Mehrzahl ihrer Arbeitskräfte aus Lehrlingen bestand. Hierbei ist eine Durchschnittszahl von 25 Lehrlingen anzunehmen. Die Höhe der klägerischen Forderungen steht nach dem Kollektivabkommen fest und infolgedessen ist den Klägern die Zahlung der Löhne und Teuerungszulagen nach den Sätzen des Kollektivabkommens zugubilligen und die Berufung zurückzuweisen. Urteil des Landgerichts Köln, verkündet am 29. Oktober 1920. 13 S. 117/20.)

Kann die im Lehrvertrag vorgesehene Vergütung durch Tarifvertrag abgeändert werden?

Der Kläger behauptet, er sei vom 8. April 1918 bis zum 27. August 1921 als Schlosserlehrling bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Nach dem Lehrvertrag sei eine Vergütung von 10 Pf. für die Stunde vereinbart. Er habe jedoch 50 Pf. erhalten. Nach einer Vereinbarung zwischen dem Verbands thüringischer Metallindustrieller und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband sollen ab 1. Juli 1921 im vierten Lehrjahre 2 Mk. für die Stunde gezahlt werden. Er fordere daher Nachzahlung von Lohn für die Zeit vom 1. Juli bis einschließlich 27. August 1921, das sind 400 Stunden zu je 1,50 Mk. = 600 Mk., abzüglich 60 Mk. Steuern, bleiben 540 Mk. Rest. Die Beklagte bezieht sich auf den Lehrvertrag und behauptet, dieser gehe dem Tarifvertrage vor; im übrigen bestehe keine Verpflichtung, die Tariffäge zu zahlen, da diese dem Tarifvertrage nicht unterstehen. Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Es fragt sich, welcher Vertrag maßgebend ist für die Verpflichtungen der Beklagten. Es kommen zwei Verträge in Frage, nämlich der Lehrvertrag und der Tarifvertrag, der abgeschlossen ist zwischen dem Verbands thüringischer Metallindustrieller und dem Metallarbeiter-Verband. Zu den in dem letzteren Tarifvertrage festgesetzten Löhnen sind durch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 15. Juli 1921 Lohnerhöhungen festgesetzt. In diesem Schiedsspruch ist ausdrücklich erkannt, daß den Lehrlingen vom 1. Juli 1921 ab folgende Mindestlöhne gezahlt werden sollen: Im ersten Lehrjahre 50 Pf., im zweiten 75 Pf., im dritten 1 Mk., im vierten 2 Mk. pro Stunde. Bestehende günstigere Lohnvereinbarungen mit den Lehrlingen sollen aufrecht erhalten bleiben. Das Gewerbegericht sieht auf dem Standpunkt, daß diese tarifliche Regelung des Einkommens der Lehrlinge dem Festsetzungen des Lehrvertrags in diesem Punkte vorgeht, die Beklagte also die vom Kläger verlangten Beträge zahlen muß; denn einmal sind diese tariflichen Festsetzungen später als der Lehrvertrag abgeschlossen, sodann sind Vereinbarungen, die von der tariflichen Regelung zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, unwirksam (§ 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918). Die Festsetzungen im Tarifvertrage sind günstiger als die des Lehrvertrags. Im übrigen schließt sich das Gericht der Ansicht des Schlichtungsausschusses an, daß gegen die Regelung der Löhne der Lehrlinge durch Tarifverträge oder Schiedssprüche keine Bedenken bestehen, soweit das Recht der Innungen und Handwerkskammern, das Lehrlingswesen ihrerseits nach der Gewerbeordnung zu regeln, nicht insofern entgegensteht, als sie davon tatsächlich Gebrauch gemacht haben. Dies ist aber in der Thüringer Metallindustrie nicht der Fall. Der gleichen Ansicht ist auch das Reichsarbeitsministerium, welches noch außerdem den Grundsatz ausspricht, daß die Innungen und Handwerkskammern nicht befugt seien, in die rein privatrechtlichen Beziehungen zwischen Lehrmeistern und Lehrlingen einzugreifen und Vorschriften über die den Lehrlingen zu leistende Bezahlung, Vergütung oder Kost-entfähigkeit zu treffen. Nach alledem hat das Gericht, zumal der Schiedsspruch von beiden Parteien angenommen ist, den Anspruch des Klägers als gerechtfertigt erachtet und antragsgemäß erkannt. (Urteil des Gewerbegerichts Erfurt vom 14. Sept. 1921.)

In einer ähnlichen Klage verurteilte das Gewerbegericht Erfurt wiederum die beklagte Firma zur Zahlung an den Lehrling.

Gründe: Der Einwand der Beklagten, sie habe nur handwerksmäßigen Betrieb, daher gelte für ihre Verpflichtung zur Zahlung einer Lohnentschädigung an den Kläger nur der zwischen ihr und dem Kläger durch die Innung abgeschlossene Lehrvertrag, nicht der

zwischen den beiderseitigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossene Tarifvertrag, ist hinfällig. Abgesehen davon, daß bei der Größe des Unternehmens der Beklagten, dem durchgeführten Grundsatz der Arbeitsteilung es sich nicht um Handwerks-, sondern um Fabrikbetriebe handelt, wie ja die Beklagte in ihren Briefköpfen selbst von Stanzmesserfabrik spricht, geht nach der beim erweisenden Gerichte geübten Rechtsprechung der Tarifvertrag als der später abgeschlossene dem Kläger günstigere dem Lehrvertrag, der insoweit, als seine Lohnsätze ungünstiger sind, nach § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 durch den Tarifvertrag als aufgehoben gilt, vor, zumal nach einer Aukerung des Reichsarbeitsministeriums die Innungen und Handwerkskammern zu einem Eingriff in die rein privatrechtlichen Beziehungen zwischen Lehrmeistern und Lehrlingen und zum Treffen von Vorschriften über die den Lehrlingen zu zahlenden Löhne usw. nicht befugt sind. (Vergl. das Urteil Schaller, in Firma Hempel & Ripperger.) Hiernach war die Beklagte des Viehlöhnes von 50 Pf. verpflichtet und rechtfertigt sich der Klageantrag. (Urteil des Gewerbegerichts Erfurt vom 5. Oktober 1921 Nr. 428/21G.)

Einen wichtigen Entscheid in der Lehrlingsfrage fällt am 4. November die erste ordentliche Zivilkammer des Landgerichts Magdeburg. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Firma Gebr. Eberle Nachfolger, Inhaber Otto Schulze, Schönebeck, lehnte es ab, den für verbindlich erklärten Tariflohn für Lehrlinge zu zahlen. Das Gewerbegericht Schönebeck verurteilte die Firma, nachzuzahlen. Die Beklagte entließ darauf zwei der klagenden Lehrlinge. Wieder wurde das Gewerbegericht Schönebeck angerufen und die Firma wurde abermals verurteilt, die abgeschlossenen Lehrverträge bis 1. April 1922 zu erfüllen sowie Tariflöhne zu zahlen. Dagegen erhob die Firma Einspruch. Das Landgericht wies die Berufung kostenpflichtig ab.

Das Urteil besagt, daß ein Tarifvertrag, der für rechtsverbindlich erklärt ist, für alle Arbeitgeber der betreffenden Berufsgruppen maßgebend ist, auch dann, wenn sie der Arbeitgebervereinigung nicht angehören. Weiter bezeichnet das Landgericht den Lehrvertrag als Arbeitsvertrag. Es ist gleich, wer ihn abschließt, denn er wird im Interesse des Lehrlings abgeschlossen:

Aus den Gründen: Mag ein Lehrvertrag auch öffentlich-rechtlicher Natur sein, so hat er doch im wesentlichen einen privatrechtlichen Charakter, und zwar insbesondere insoweit, als Entgelt, Kost und Wohnung weitestgehende Berücksichtigung finden. Die den Handwerkskammern und Innungen eingeräumten Befugnisse berühren diese privatrechtliche Seite nicht und werden auch durch eine tarifliche Regelung nicht beeinträchtigt, am wenigsten im vorliegenden Falle, wo es sich um Fabriklehrlinge handelt.

Es liegt kein Grund vor, die Lehrlinge von einer tariflichen Regelung auszuschließen. Ist ein Tarif auf Grund der Verordnung vom 23. Dezember 1918 für allgemein rechtsverbindlich erklärt, so regeln sich die Rechte der Lehrlinge wie die Pflichten der Arbeitgeber nach diesem Tarifvertrag und deshalb ist der Beklagte gehalten, die Lohnsätze des Tarifvertrages zu entrichten, wie sie die Kläger fordern. Die Berufung war deshalb abzuweisen.

Zwischen der Vereinigung von Arbeitgebern der Optik, Edelmetallindustrie und verwandter Industriezweige in Stuttgart und Umgebung und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, Verwaltungsstelle Stuttgart und Umgebung, wurde am 7. April 1920 ein Kollektivvertrag abgeschlossen. Dieser Kollektivvertrag wurde auch von der Firma W. durch Unterschrift anerkannt. In demselben war auch eine Mindestentschädigung für die Lehrlinge festgesetzt. Da die Firma sich weigerte, den Lehrlingen den im Vertrag vorgesehenen Lohn zu zahlen, klagten dieselben vor dem Gewerbegericht. Dasselbe verurteilte am 25. Februar 1921 die Firma zur Zahlung.

Aus den Gründen: Auch Lehrverträge können durch Tarifverträge oder Schiedspruch des Schlichtungsausschusses rechtswirksam geregelt werden, soweit nicht die zuständige Innung oder Handwerkskammer eine Regelung getroffen hat.

Die Beklagte gehört nicht zum Handwerk. Eine Regelung einer Innung oder Handwerkskammer kommt daher nicht in Frage. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 7. April 1920 binden daher die Beklagte, weil sie Mitglied der Vereinigung von Arbeitgebern der Optik, Edelmetallindustrie und verwandter Industriezweige in Stuttgart und Umgebung ist (§ 1 der Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918

R.O.V. S. 1456). Auch die Bestimmungen des Schiedspruches des Schlichtungsausschusses Stuttgart vom 11. Mai 1920 binden die Beklagte, weil sie Mitglied der an dem Schlichtungsverfahren beteiligten Arbeitgebervereinigung ist und weil der Schiedspruch durch den Demobilisierungskommissar am 15. Juni 1920 für verbindlich erklärt worden ist.

Die Beklagte ist daher verpflichtet, den Klägern den Unterschied zwischen den Vergütungen, die sie ihnen bezahlt hat und den Vergütungen, welche die Kläger auf Grund des Kollektivvertrags vom 7. April 1920 zu beanspruchen haben, nachzuzahlen. Da die Beklagte die Höhe der von den Klägern im einzelnen aufgestellten Ansprüche im Verfahren vor dem Gewerbegericht nicht bestritten hat, war daher der Klage stattzugeben.

Wegen der Kosten siehe § 26 G.G.G., § 91 Z.P.O. Das Urteil war entsprechend dem Antrag der Kläger nach §§ 26, 57 Abs. 4 G.G.G., 709 Ziff. 2 Z.P.O. für vorläufig vollstreckbar zu erklären, weil das Lehrverhältnis der Kläger fort dauert.

(Urteil des Gewerbegerichts Stuttgart vom 25. Februar 1921.)

Darf ein Lehrling länger arbeiten als 8 Stunden?

Ein Handwerksmeister in Klostod hatte einen Strafbefehl erhalten, weil er seine Werkstätte nach Ablauf der achtstündigen Arbeitszeit durch den Lehrling hatte aufräumen lassen. Der Meister beantragte gegen diesen Strafbefehl gerichtliche Entscheidung mit dem Erfolg, daß er vom Amtsgericht kostenlos freigesprochen wurde. Der Meister hatte zu seiner Verteidigung geltend gemacht, daß er sich nicht nur im guten Glauben befinden habe, sondern daß auch Innung und Handwerkskammer auf demselben Standpunkt standen wie er, daß beide Handwerksvertretungen der Ansicht seien, daß die Aufräumung der Werkstätte nach Ablauf der achtstündigen Arbeitszeit vor sich gehen müsse, um den Gehilfen am nächsten Tage wieder Gelegenheit zu geben, ihre Arbeitstätigkeit fortzusetzen. Eine Aufräumung der Werkstätte innerhalb der achtstündigen Arbeitszeit hindere Meister und Gehilfen an der ordnungsmäßigen Erledigung ihrer Obliegenheiten. Gegen das erstinstanzliche Urteil legte die Staatsanwaltschaft Berufung ein und machte geltend, daß das Urteil der ersten Instanz von irigen Voraussetzungen und Anschauungen ausgehe. Es sei nicht Sache des Gerichts, nachzuprüfen, ob es praktisch und empfehlenswert sei und im Interesse des Handwerks liege, die Werkstätte nach Ablauf der achtstündigen Arbeitszeit durch die Lehrlinge aufräumen zu lassen. Auch komme nicht in Frage, ob im Lehrvertrag eine derartige Verpflichtung für die Lehrlinge ausdrücklich festgelegt worden sei. Maßgebend allein sei die Verordnung über die achtstündige Arbeitszeit, die durch die Aufräumungsarbeiten in der Werkstätte . . . schritten worden sei. Der Gesetgeber habe beabsichtigt, jede Arbeitstätigkeit in Handwerksbetrieben nach Ablauf der achtstündigen Arbeitszeit zu unterbinden und man könne unter Umständen jedes längere Verweilen in der Werkstätte über die achtstündige Arbeitszeit hinaus als eine Überschreitung des Achtstundentages ansehen und bestrafen. Das Landgericht als Berufungsinstanz schenkte dieser Begründung Beacht. u. Das freisprechende erstinstanzliche Urteil wurde aufgehoben und der Meister zu einer Geldstrafe in Höhe von 5 M. verurteilt. Auch das Landgericht war der Auffassung, daß zur Beurteilung des vorliegenden Falles lediglich die Verordnung über die achtstündige Arbeitszeit in Frage komme. Die achtstündige Arbeitszeit sei aber dadurch überschritten worden, daß der Meister seine Lehrlinge angehalten habe, die Werkstättenräume nach Feierabend, also nach Ablauf der achtstündigen Arbeitszeit, aufzuräumen und zur Wiederaufnahme der Arbeit für den folgenden Tag instandzusetzen. Es komme nicht in Frage, ob eine derartige Handhabung im Interesse des Handwerks und der Lehrlinge liege, maßgebend sei einzig und allein die Verordnung über den Achtstundentag. Aus dieser Entscheidung ergibt sich als notwendige Schlussfolgerung, daß der Meister selbst die Aufräumung der Werkstätten besorgen oder den Gesellen gegen Überstundenvergütung übertragen muß.

Auch die Aufräumungsarbeiten müssen innerhalb der achtstündigen Arbeitszeit erledigt werden.

Die Strafkammer in Hamburg hat einen Arbeitgeber, der seinen Lehrling nach der achtstündigen Arbeitszeit noch mit Aufräumungsarbeiten in seinem Betrieb beschäftigte, freigesprochen. Auf die Revision des Staatsanwalts hat das Hanseatische Oberlandesgericht das freisprechende Urteil aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zu ander-

weltiger Entscheidung zurückverwiesen. In den Gründen sagt das Oberlandesgericht: Lehrlinge fallen unter die Anordnungen vom 23. November und 17. Dezember 1918. Ob sie im Sinne der Gewerbeordnung als gewerbliche Arbeiter zu bezeichnen sind, ist nicht entscheidend. Es würde geradezu unverständlich sein, wenn der Gesetzgeber sie von seiner als sozialpolitische Wohltat gedachten Maßregel hätte ausschließen wollen. Es mag dahingestellt bleiben, ob Aufräumungsarbeiten in der Werkstätte von großer erzieherischer Bedeutung sind; es mag richtig sein, daß es für den Lehrherrn eine Härte bedeutet, wenn er die eigentliche produktive Arbeit wegen der Aufräumungsarbeiten frühzeitiger einstellen müßte usw. Alles das sind aber Erwägungen referierender Art; sie haben gegenüber dem Wortlaut der Verordnungen keine Bedeutung.

(Urteil des Hanseatischen Oberlandesgerichts vom 4. Mai 1921.)

Lehrlinge sind gewerbliche Arbeiter und dürfen nur 8 Stunden beschäftigt werden.

Ein Tischlermeister war wegen Übertretung der Verordnung vom 23. November 1918 angeklagt und vom Schöffengericht verurteilt worden, weil er seine Lehrlinge an einigen Tagen 9½ Stunden beschäftigte. Zu seiner Rechtfertigung machte er geltend, daß die Verordnung vom 23. November 1918 auf Lehrlinge grundsätzlich keine Anwendung finde, da sie sich nur auf gewerbliche Arbeiter erstreckt, zu denen Lehrlinge nicht zu rechnen seien, weil Lehrlinge nicht zu den Arbeitern im Sinne der Gewerbeordnung zählen und mit Lehrlingen kein Arbeits-, sondern ein Lehrvertrag abgeschlossen würde. Das sei die Ansicht des gesamten Handwerkerstandes. Das Landgericht Dresden war anderer Meinung. Es hat am 6. September die Berufung des Tischlermeisters gegen das erstinstanzliche Urteil verworfen aus folgenden Gründen: Nach der Überschrift von Titel VII der Gewerbeordnung fallen Lehrlinge mit unter die gewerblichen Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung. Daraus ist zu folgern, daß der Gesetzgeber bei Abfassung des Gesetzes vom 23. November 1918 zu den dort erwähnten gewerblichen Arbeitern auch die Lehrlinge mit-rechnen wollte, denn sonst würde er dies mit Rücksicht auf den Sprachgebrauch der Gewerbeordnung zum Ausdruck gebracht haben. Da dies nicht der Fall ist, sind die Lehrlinge zu den gewerblichen Arbeitern auch im Sinne der Verordnung vom 23. November 1918 zu zählen und diese Vorschriften auf sie mit anwendbar.

Eine wichtige Entscheidung von grundsätzlicher Bedeutung hat das Oberlandesgericht Dresden gefällt. Auf Grund einer Anzeige gegen einen Buchhändler, der ein Lehrling und zwei Lehrlinge bis abends 1/8 Uhr mit dem Fertigmachen der Post beschäftigt hatte, sprach das Schöffengericht sowie Berufungsinstanz den Arbeitgeber frei. Als Arbeitszeit käme nur die wirklich im Geschäft verbrachte Zeit in Betracht, so daß der Schulbesuch nicht angerechnet werden durfte. Auf die Revision der Staatsanwaltschaft hat das Oberlandesgericht Dresden das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an den Vorderrichter zurückverwiesen. Wie die gesetzliche Verordnung, betreffend den Achtfünftendtag, ohne weiteres erkennen lasse, sei Anfang und Ende der achtfünftendigen Arbeitszeit im einzelnen im Wege der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen und in einen Plan (Tarif, Arbeitsordnung) aufzunehmen, der dann auch genau einzuhalten ist. Eine Beschäftigung über diese Zeit hinaus dürfe nicht stattfinden. Daselbe gilt vom Schulbesuch der Lehrlinge.

Damit ist diese Streitfrage endgültig und grundsätzlich gelöst. Ein Nacharbeitenlassen der durch den Schulbesuch veräußerten Arbeitsstunden ist unzulässig und unterliegt genau denselben Strafbestimmungen wie jede sonstige Überschreitung des gesetzlichen Achtfünftendtages.

Bezahlung der in die Arbeitszeit fallenden Schulzeit an Lehrlinge.

Acht Mechanikerlehrlinge, beschäftigt in einer mechanischen Werkstatt Berlins, strengten durch einen gemeinsamen Vertreter beim Gewerbegericht zu Berlin Klage auf Bezahlung der Schulzeit an.

Die Firma wurde kostenpflichtig verurteilt, den Klägern, soweit sie über ein halbes Jahr in der Lehre sind, den Lohn für diejenigen Stunden nachzuzahlen, die sie nach Ablauf des ersten halben Jahres infolge Besuchs des Fortbildungsschulunterrichts veräußert haben. Diese Entscheidung ist rechtskräftig.

Gründe: Sämtliche Angeklagte sind bei der beklagten Firma als Lehrlinge tätig. Sie behaupten, sie seien fortbildungsschulpflichtig. Die beklagte Firma habe ihnen zu Unrecht denjenigen Lohn, der auf die zum Besuch der Fortbildungsschule verwandte Zeit entfalle, abgezogen. Die Kläger verlangten jetzt Nachzahlung dieser Beträge, und zwar für diejenigen Kläger, die über ein halbes Jahr in der Lehre seien. Demgemäß haben die Kläger Klage erhoben mit dem Antrage, die beklagte Firma kostenpflichtig zu verurteilen, den Klägern, soweit sie über ein halbes Jahr in der Lehre sind, den Lohn für diejenigen Stunden nachzuzahlen, die durch Fortbildungsschulunterricht versäumt sind.

Die beklagte Firma hat beantragt, die Klage kostenpflichtig abzuweisen. Sie wendet ein, sie sei zu ihrem Vorgehen berechtigt gewesen. Die Klage sei also verfehlt.

Es war, wie gesehen zu erkennen.

Unstreitig beruht die Fortbildungsschulpflicht der Kläger auf den erlassenen gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen. Die Kläger waren also zum Besuch der Fortbildungsschule verpflichtet. Sie mußten mithin zu diesem Zwecke ohne ihr Verschulden die Arbeit versäumen. Der Fortbildungsschulunterricht ist, wie gerichtsnotorisch ist, einmal in der Woche. Demnach kann die versäumte Zeit nur als verhältnismäßig unerhebliche betrachtet werden. Es handelt sich also hier um Lohnentschädigung für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit, die die Kläger ohne ihr Verschulden versäumt haben. Für eine derartige Versäumnis ist nach § 616 B.G.B. der Lohn weiterzuzahlen. Daß eine entgegenstehende Vereinbarung durch Tarif oder durch Vertrag mit den einzelnen Lehrlingen getroffen ist, ist nicht nachgewiesen. Demnach war die beklagte Firma nach dem Klageantrage zu verurteilen.

Drei Lehrlinge klagten gegen die Firma Frerichs & Co., A.-G., in Brauk auf Zahlung der durch den Besuch der Fortbildungsschule versäumten Arbeitszeit. Die Firma erhob darauf gegen 17 Lehrlinge Feststellungs-Klage. Das Amtsgericht Brauk hat in seinem Urteil vom 21. Januar 1922 (C. 256/21, C. 279/21) die Feststellungs-Klage abgewiesen und die Firma kostenpflichtig verurteilt.

Entscheidungsgründe: Es handelt sich lediglich um die Frage, ob die Zeit des pflichtgemäßen Fortbildungsschulbesuches als Arbeitszeit von der Beklagten zu bezahlen ist. Daß nach der Verordnung vom 23. November 1918 (R.G.B. S. 1334) die Zeit des Pflichtfortbildungsschulbesuches auf die gesetzliche achtstündige Arbeitszeit angerechnet werden muß, unterliegt zwar keinen Bedenken; die Verordnung enthält jedoch keine Bestimmung darüber, ob die Zeit des Schulbesuches vom Arbeitgeber als Arbeitszeit zu bezahlen ist. Maßgebend hierfür sind vielmehr die sonstigen allgemeinen Rechtsvorschriften. Die Klage kann daher ihre rechtliche Grundlage nur in dem zwischen den Klägern und der Beklagten bestehenden Vertragsverhältnis (dem Lehrvertrage) finden.

Die Kläger berufen sich zur Begründung ihres Anspruchs auf § 616 B.G.B. Während die beklagte Firma die Anwendbarkeit der Vorschriften über den Dienstvertrag auf den vorliegenden Fall für ausgeschlossen erachtet, da die Beziehungen der Lehrlinge zu der Arbeitgeberin ausschließlich durch den zwischen ihnen geschlossenen Lehrvertrag geregelt seien. Es ist wohl zuzugeben, daß bei Vorliegen eines Lehrvertrages die Vorschriften der Gewerbeordnung, §§ 126 ff., in erster Linie maßgebend sind. Dem steht jedoch nicht entgegen, daß die allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechtes und insbesondere die Vorschriften über den Inhalt des Dienstvertrages neben den Vorschriften der Gewerbeordnung ergänzend zur Anwendung kommen, das heißt soweit die zivilrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Lehrlingen durch den Lehrvertrag oder durch Vorschriften der Gewerbeordnung nicht geregelt sind. Vergleiche Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, Vorbemerkung 3 zu Titel VII. Darüber, daß auf Fälle, wie den vorliegenden, § 616 B.G.B. anzuwenden sei, befindet sich das Gericht auch in Übereinstimmung mit den früher ergangenen Entscheidungen.

Da die Kläger nun als Lehrlinge zum Besuch der gewerblichen Fortbildungsschule verpflichtet sind und ferner auch nach oben angeführter Reichsordnung die Zeit des Schulbesuches auf die gesetzliche achtstündige Arbeitszeit angerechnet werden muß, mithin in die regelmäßige Arbeitszeit fällt, so mußten die Kläger zum Zwecke des Schulbesuches ohne ihr Verschulden die Arbeit versäumen.

Wenn beklagte Firma einwendet, daß der sich regelmäßig wiederholende Schulbesuch keine unerhebliche, sondern eine erhebliche Arbeitsversäumnis sei, für welche die Kläger daher keine Vergütung verlangen könnten, so wird für diese Frage nicht nur die absolute

Hinderungsdauer an sich in Betracht zu ziehen sein, sondern auch die Natur der Dienste und die Gesamtdauer der Arbeitszeit überhaupt und es wird dabei das Verhältnis zwischen der geleisteten und der nicht geleisteten Arbeit festzustellen sein. In Anbetracht dessen, daß der Fortbildungsschulunterricht, wie festgestellt ist, lediglich während der Wintermonate in die Arbeitszeit fällt und in der Woche nur 3 Stunden ausmacht, muß die versäumte Zeit im Verhältnis zu der 48stündigen wöchentlichen Arbeitszeit als eine verhältnismäßig unerhebliche betrachtet werden. Für eine derartige Arbeitsversäumnis ist nach § 616 B.G.B. der Lohn weiter zu zahlen.

Wenn beklagte Firma einwendet, daß im Lehrvertrage ausdrücklich bestimmt sei, daß eine Vergütung nur für die wirklich geleistete Arbeit zu gewähren sei, so ist dieses durch die vorgelegten Lehrverträge nicht hinlänglich erwiesen. Wenn auch der zwischen dem Kläger Naumann und der Firma G. S. Thren, Brate, der Vorgängerin der beklagten Firma, geschlossene Lehrvertrag in § 4 die Bestimmung enthält: Der Verdienst der Lehrlinge beträgt Mk. ... für jede geleistete Arbeitsstunde, so befindet sich doch diese Fassung nicht in dem zwischen den einzelnen Lehrlingen und der beklagten Firma J. Frerichs & Co. geschlossenen Lehrverträgen, in denen es in § 3 lautet: Die Firma gewährt dem Lehrling eine Vergütung von ... Pf. für die Stunde.

Dieser Lehrvertrag, der nach den Beschlüssen des Ausschusses für Lehrlingsausbildung des Vereins deutscher Maschinenbauanstalten und des Gesamtverbandes deutscher Maschinenindustrieller aufgestellt ist, hat als Tarifvertrag Allgemeingültigkeit. Nachdem aus dem Wortlaut des Lehrvertrages nicht hervorgeht, daß nur die wirklich geleistete Arbeitszeit zu bezahlen ist, bedarf die Frage, ob die durch den Fortbildungsschulunterricht aufgewendete Zeit ebenso im Interesse der beklagten Arbeitgeberin wie im Interesse der Lehrlinge liegt, mithin auch als für die Arbeitgeberin geleistete Arbeit anzusehen ist, keiner weiteren Prüfung mehr. Die beklagte Firma war demnach dem Klageantrag gemäß zu verurteilen, den Klägern die durch den plichtgemäßen Fortbildungsschulbesuch veräußerte Arbeitszeit zu bezahlen. Die Feststellungsklage war damit ebenfalls als sachlich unbegründet abzuweisen.

In der ähnlichen Lage eines Lehrlings gegen die Firma Karl Beermann, G.m.b.H., verurteilte das Gewerbegericht zu Berlin-Treptow am 21. Dezember 1920 die Firma.

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Kläger hat gegen Beklagte Klage mit folgender Begründung erhoben: Der Sohn des Klägers, Karl Zimmermann, welcher sich bei der Beklagten in der Lehre befindet, sei als Lehrling verpflichtet, die Fortbildungsschule zu besuchen. Die Beklagte habe ihm jedoch ungerechtfertigterweise für die durch den Besuch der Fortbildungsschulunterrichts veräußerte Zeit Abzüge vom Kostgeld gemacht. Er hat unter anderem Bezug genommen auf eine Verordnung des Reichsarbeitsministeriums vom Mai dieses Jahres, welche bestimmt, daß die in die Arbeitszeit fallende Schulzeit der Arbeitszeit gleich zu achten ist, ferner auf zwei im Verhandlungstermin überreichte Urteile des Gewerbegerichts Berlin vom 30. Dezember 1919 und 10. August 1920 und den ebenfalls überreichten Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 2. September 1920 und beantragt: Die Beklagte zu verurteilen, daß diese verpflichtet ist, von dem Kostgeld für die Zeit, in der der Sohn des Klägers die Fortbildungsschule besucht, Abzüge nicht zu machen. Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt.

Sie behauptet, zum Abzug der durch den Besuch der Fortbildungsschulunterrichts veräußerten Zeit berechtigt zu sein, da der Besuch dieses Unterrichts lediglich im eigenen Interesse des Lehrlings liege; es handle sich hier um einen Prinzipienstandpunkt, den sie in Anbetracht der großen Anzahl der in ihrem Betrieb beschäftigten Lehrlinge aufrecht erhalten müsse. Der von der Beklagten eingenommene Standpunkt ist irrig, denn ohne Zweifel muß einem Lehrling von seinem Lehrherrn die zum Besuch der Pflichtfortbildungsschule nötige Zeit zugebilligt werden, ein Abzug vom Kostgeld für die dadurch veräußerte Zeit kann somit nicht in Frage kommen. Dieser wäre aber auch schon deshalb ungerechtfertigt, weil jener Unterricht ebensowohl im Interesse der Beklagten als des Klägers liegt, denn durch den Unterricht wird die Ausbildung des Lehrlings wesentlich erleichtert, für die nach dem Lehrverhältnis die Beklagte in erster Linie besorgt zu sein hat; andererseits liegt auch praktisch der Besuch der Fortbildungsschule insofern im Interesse der Beklagten, als dadurch seine Tätigkeit für die Beklagte eine nuhrbringendere sein kann. Schließlich ist aber auch durch die vorerwähnten Entscheidungen in gleichliegenden Fällen dahin entschieden worden, daß dem Lehrling die in die Arbeitszeit fallende Schulzeit zu bezahlen ist.

Muß das Kostgeld weitergezahlt werden, wenn der Lehrling wegen Mangel an Arbeit verkürzt arbeiten und aussetzen muß?

Mit dieser Frage beschäftigte sich am 15. November 1921 die zweite Zivilkammer des Landgerichts III in Berlin.

Drei Lehrlinge der Firma G. F. Edert, A.-G., mußten in der Zeit vom 1. Juni bis 22. November 1920 in jeder Woche einige Tage aussetzen und erhielten für diese Zeit kein Kostgeld. Der Schlichtungsausschuß, an den sie sich wandten, bestimmte durch Schiedsspruch vom 29. Oktober 1920: „Die Firma ist verpflichtet, für die Zeit der Aussetzung der Lehrlinge den jeweiligen Stundenlohn nachzuzahlen.“ Der Schiedsspruch ist durch den Temobilmachungskommissar am 22. Februar 1921 für verbindlich erklärt worden. Da die Firma trotzdem nicht zahlte, klagten die Lehrlinge bei dem Gewerbegericht. Die Firma wurde verurteilt und legte gegen das Urteil Berufung beim Landgericht ein. Diese Berufung wurde zurückgewiesen und die Firma kostenpflichtig verurteilt, den Lehrlingen das Kostgeld zu zahlen. In der Begründung heißt es unter anderem:

Die Kläger (Lehrlinge) haben vorgetragen, daß sie ihre Ansprüche auf die mit der Beklagten abgeschlossenen Lehrverträge stützen. Es muß davon ausgegangen werden, daß die Kläger keinen Lohn, sondern Kostgeld verlangen. Der § 3 des Lehrungsvertrages macht die Vergütung nicht zu Arbeitslohn. Hiergegen spricht schon der geringe Satz. Nach dem Lehrvertrag soll der Lehrling zu einem Facharbeiter ausgebildet werden, nicht aber Arbeit im Sinne der sonstigen Arbeitsverträge leisten. Die von der Firma an die Lehrlinge zu zahlende Vergütung ist daher Kostgeld, das heißt eine Entschädigung für Unterhaltung und Wohnung. Stellt sich diese Vergütung aber nicht als Kostgeld dar, so wird die Beklagte von der Zahlung nicht dadurch befreit, daß sie nach § 6 des Lehrungsvertrages die Lehrlinge beschränkt beschäftigt oder beurlaubt. Den Klägern steht somit der Anspruch auf die vertragliche Vergütung auch für diejenigen Tage zu, an welchen sie nach dem Willen der Beklagten mit ihrer Beschäftigung aussetzen mußten. Denn auch an diesen Tagen erhielten sie von der Beklagten weder Wohnung noch Kost. Die Verurteilung der Beklagten ist daher zu Recht erfolgt.

(Urteil des Landgerichts III in Berlin vom 15. November 1921, 4. S. 165/21. 10.)

Aussetzen der Lehrlinge.

Gutachten von Gewerberichter Dr. Kalle, Vorstand des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Stuttgart.

In Sachen Stehle und Genossen gegen Maschinenfabrik Zellbach erstattete ich folgendes Rechtsgutachten:

Durch den Lehrvertrag wird der Lehrherr verpflichtet, seine Lehrlinge während der ganzen Dauer der Lehrzeit in der durch den Zweck des Lehrvertrages gebotenen Weise auszubilden und zu beschäftigen.

Der Lehrherr darf deshalb seine Lehrlinge grundsätzlich nicht aussetzen lassen. Ausnahmeweise darf jedoch der Lehrherr seine Lehrlinge in folgenden drei Fällen aussetzen lassen:

1. wenn die Lehrlinge rechtswirksam ihr Einverständnis mit Aussetzen erklärt haben;
2. wenn der Lehrherr das Lehrverhältnis kündigen darf;
3. wenn dem Lehrherrn die Fortsetzung des Lehrverhältnisses unmöglich ist.

I. Das Einverständnis kann von solchen Lehrlingen, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht selbständig, sondern nur durch den gesetzlichen Vertreter oder mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erklärt werden.

II. Die Kündigung des Lehrverhältnisses kann während der Probezeit jederzeit ausgesprochen werden. Wenn nicht eine längere Probezeit vereinbart ist, gelten als gesetzliche Probezeit die ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit.

Nach Ablauf der Probezeit kann der gewerbliche Lehrling vor Beendigung der verabredeten Lehrzeit nach § 127 Abs. 2 G.O. nur dann entlassen werden, wenn einer der in § 123 G.O. vorgesehenen Fälle vorliegt oder der Lehrling seine Gehorsams- oder Treupflicht verletzt oder den Schulbesuch vernachlässigt.

Die vorgelegten Akten geben keinen Anhaltspunkt dafür, daß im vorliegenden Falle eine dieser Voraussetzungen vorliege. Insbesondere wäre aber noch hervorzuheben, daß Auftragsmangel unter gar keinen Umständen unter § 123 G.D. fällt.

III. Der Lehrherr darf seine Lehrlinge wider deren Willen dann aussetzen lassen, wenn ihm die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag „unmöglich“ ist. Die Unmöglichkeit muß eine vollständige sein und wird deshalb nur in ganz seltenen Fällen vorliegen, so zum Beispiel, wenn etwa bei Weiterbeschäftigung der Lehrlinge während eines Generalstreiks durch Gewalttätigkeiten Streikender Gefahr für die Lehrlinge oder den Betrieb unmittelbar droht. Stromsperre, Kohlen- und Auftragsmangel rechtfertigen das Aussetzen der Lehrlinge nur dann, wenn jede Möglichkeit, die Lehrlinge in irgendeiner ihrer Ausbildung dienenden Weise zu beschäftigen, fehlt. Produktive Arbeitsmöglichkeit braucht nicht vorzuliegen. Der Lehrherr muß vielmehr seine Lehrlinge gegebenenfalls auch mit unproduktiven Arbeiten beschäftigen, wenn dies nur irgendwie möglich ist. Grundsätzlich wird auch in stillgelegten Betrieben fast immer die Möglichkeit bestehen, die Lehrlinge unter Anleitung eines Meisters auch während der Stilllegung irgendwie weiter zu beschäftigen.

Lohnzahlung an Lehrlinge bei Streiks.

Bei der Firma Heidenreich & Garbed, Werkzeugmaschinenfabrik in Hamburg, streikten die erwachsenen Arbeiter und die Firma erklärte, auch die Lehrlinge nicht beschäftigen zu wollen. Die Lehrlinge klagten vor dem Gewerbegericht, weil ihnen die Firma für die Streikzeit keinen Lohn zahlte. Die Firma wurde verurteilt und erhob gegen das Urteil Berufungsantrag beim Landgericht. Das Landgericht hat diese Klage abgewiesen und die Firma kostenpflichtig verurteilt, den Lehrlingen den Lohn für die Streiktage zu zahlen. In den Entscheidungsgründen führten die Richter aus:

Die Berufung ist an sich zulässig, sie ist jedoch nicht begründet.

In Übereinstimmung mit dem Vorderrichter steht auch das Berufungsgericht auf dem Standpunkt, daß das Lehrverhältnis als eine besondere Art von Arbeitsverhältnis anzusehen ist, in welchem der Lehrherr als Dienstberechtigter und der Lehrling als Dienstverpflichteter anzusehen ist.

Für die Frage, ob infolge des Streiks eine Unmöglichkeit der Leistung auf Seiten des Dienstverpflichteten vorliegt, ist, wie schon früher in Sachen Stellung und Genossen gegen Reihersneggshiffswerft und Maschinenfabrik Gew. 1269/20 B. W. VI. 720/20 ausgeführt, davon auszugehen, daß der Dienstverpflichtete nach dem Dienstvertrag nicht nur seine Arbeitskraft schlechthin zur Verfügung zu stellen hat, sondern daß er ganz bestimmte, genau festgelegte Verrichtungen auszuführen hat, zu denen der Dienstberechtigte durch Bereitstellung der Betriebswerkstoffe, Maschinen sowie Zuführung der weiter zu bearbeitenden Rohstoffe und Halbfertigfabrikate usw. Gelegenheit zu geben hat. Der Unternehmer, der dies nicht alles selbst kann, bedient sich zu dieser ihm obliegenden Mitwirkungshandlung auch der anderen Arbeiter, die im fabrikmäßigen Gange die Gegenstände so herstellen, daß ein anderer Arbeiter die übernommene Weiterbearbeitung daran ausführen kann.

Es ist einleuchtend, daß wenn ein großer Teil der Arbeiterschaft diese Arbeit verweigert, auch der Dienstbereite seine vertraglich übernommene Arbeit nicht ausführen kann. Dem dienstbereiten Arbeiter ist dadurch seine vertragliche Arbeit unmöglich geworden. Das entbindet jedoch den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung zur Gegenleistung, da er diese Unmöglichkeit zu vertreten hat. Diejenigen Arbeiter, die bei der Arbeitsteilung im Fabrikbetrieb die von anderen Arbeitern weiter zu behandelnden Stücke vorbereiten oder sonst für den geordneten Betrieb mitwirken haben, sind für andere Arbeiter Erfüllungsgehilfen des Unternehmens. Legen diese die Arbeit nieder, so haftet der Unternehmer für dieses Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen. Sache der Klägerin ist es, für andere Arbeitskräfte zu sorgen, die an die Stelle der Streikenden treten. Die Klägerin als Unternehmerin ist somit von ihrer Gegenleistung nicht frei. Die Berufung mußte daher unter Mit Anwendung von § 97 B.P.O. zurückgewiesen werden.

(Landgericht Hamburg, B. W. VI. 659/21. 23. November 1921.)