

Arbeiterrecht im Betrieb!

◆ ◆ ◆ Nr. 4 ◆ ◆ ◆

Beilage zu Nr. 14, 3. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Geschäftsführung des Betriebsrats	2
Amtsenthebung, Auflösung und Neuwahl des Betriebsrats	12
Vorlage der Lohnbücher	17
Arbeitsordnung	17
Mitwirkung bei Entlassungen	17
Entlassung von Betriebsratsmitgliedern . . .	26

Stuttgart, 24. Juni 1922

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



Geschäftsführung des Betriebsrats



Die Betriebsleitung ist nicht berechtigt, selbständig Änderungen der Geschäftsführung der Betriebsvertretung zu verfügen.

Vom Schlichtungsausschuß Lübeck wurde am 18. Januar 1922 nachstehende Entscheidung abgegeben:

Die Betriebsleitung ist nicht berechtigt, Änderungen in bezug auf die früher vereinbarte Freistellung der Arbeiterratsmitglieder von der produktiven Arbeit vorzunehmen, ehe die entstandenen Streitigkeiten darüber nicht durch den hiesigen Schlichtungsausschuß gemäß §§ 93 und 103 BtRG entschieden sind.

Gründe: Die Geschäftsführung des Betriebsrates war im letzten Geschäftsjahr dahin geregelt, daß drei Arbeiterratsmitglieder von der produktiven Arbeit freigestellt waren.

Nunmehr hat die Betriebsleitung in einer am 19. Dezember 1921 mit dem Betriebsrat stattgefundenen Sitzung letzterem eröffnet, daß in Zukunft statt der bisher freigestellten drei Arbeiterratsmitglieder nur noch zwei freigestellt würden. Der Betriebsrat hat in der Sitzung sogleich Einspruch erhoben. Die Betriebsleitung hat jedoch an dem darauffolgenden Tage noch einmal schriftlich bestätigt, daß vom 1. Januar 1922 ab nur noch zwei Arbeiterratsmitglieder von der Arbeit befreit werden können. Am 2. Jan. 1922 hat sie alsdann dem Arbeiterrat noch schriftlich eröffnet, daß nur für zwei von der Arbeit befreite Arbeiterratsmitglieder Löhnung bezahlt werden würde.

Da der Betriebsrat mit dieser von der Betriebsleitung vorgesehenen Regelung seiner Geschäftsführung nicht einverstanden war, so ist eine Streitigkeit über die Geschäftsführung des Betriebsrates bei der F. verstorben entstanden.

Derartige Streitigkeiten werden aber gemäß § 93 des Betriebsrätegesetzes von dem hiesigen Schlichtungsausschuß entschieden, da dieser vom Lübeckischen Senat nach § 103 des Betriebsrätegesetzes als diejenige Stelle bezeichnet worden ist, die derartige Streitigkeiten solange zu entscheiden hat, als Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen.

Da das Gesetz ausdrücklich im § 93 regelt, in welcher Weise Streitigkeiten über die Geschäftsführung des Betriebsrates aus der Welt geschafft werden sollen, kann die Geschäftsleitung nicht ohne weiteres in die Geschäftsführung des Betriebsrates eingreifen, wie sie es vorliegendenfalls gemacht hat, sondern sie muß, wenn sie die bisher geregelte Geschäftsführung des Betriebsrates ändern will und über die von ihr in Vorschlag gebrachte neue Geschäftsführung eine Streitigkeit mit dem Betriebsrat entsteht, den Schlichtungsausschuß zur Regelung dieser Streitigkeit anrufen.

Es war daher wie geschehen zu entscheiden.

*

Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf den Akforddurchschnittsverdienst, wenn in der Abteilung, in der er vor seiner Freistellung beschäftigt war, inzwischen Akford eingeführt wurde.

In diesem Sinne erkannte das Gewerbegericht der Amtshauptmannschaft Dresden-Neustadt in der Lohnforderungsklage eines Betriebsratsmitgliedes gegen die Sächsische Maschinenfabrik vorm. Hartmann W.-G., Dresden. Das am 4. Mai 1922 gefällte Urteil lautet:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1000,80 Mk. zu bezahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Tatbestand: Der Kläger ist als Betriebsratsvorsitzender seit 1. April 1921 infolge der großen Belegschaftszahl des Betriebes von der Arbeit freigestellt. Er war vormals in der Abteilung Waggonreparaturen beschäftigt. In derselben wurde in Lohn gearbeitet. Der Kläger erhielt infolgedessen seinen damals bestehenden Stundenlohn einschließlich der tariflichen Leistungszulagen als freigestelltes Betriebsratsmitglied bezahlt. Seit dem 21. November 1921 wird in vorgenannter Abteilung in Akford gearbeitet, dadurch erhöhte sich der Verdienst der Beschäftigten um durchschnittlich 10 Prozent die Stunde. Der Kläger beantragt nun, gemäß § 35 des Betriebsrätegesetzes, Zahlung des nunmehr in der Abteilung erreichten Durchschnittsakkordverdienstes in Höhe des Unterschiedsbetrages zur bisher gezahlten Lohnsumme in Höhe von 1000,80 Mk. und beantragt, die Beklagte zur Zahlung dieses Betrages kostenpflichtig zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie behauptet, zu dieser Nachzahlung nicht verpflichtet zu sein. Es sei nicht erwiesen, daß der Kläger beim Übergang zur Affordarbeit in dieser Abteilung weiter gearbeitet haben würde, wenn er nicht von der Arbeit freigestellt gewesen sei. Die Beklagte sei ihrer Verpflichtung nach § 35 des Betriebsrätegesetzes, dem Betriebsratsvorsitzenden die Vergütung so zu zahlen, daß eine Minderung seiner Einnahmen nicht erfolge, durch Zahlung des Stundenlohnes einschließlich der tariflichen Leistungszulagen nachgekommen. Stücklohnleistungen setzen voraus, daß der betreffende Affordarbeiter auch wirklich Affordarbeit geleistet habe und diese Affordarbeit nachgeprüft und in den Durchschnittsafford der übrigen Arbeiter eingereicht werden könne.

Gründe: Das Gericht hat sich bei seiner Entscheidung der Auffassung des Reichsarbeitsministeriums angeschlossen, wie sie in Bescheiden dieser Behörde vom 6., 8. und 13. August 1920 (I A 2531 und 2583 — abgedruckt im Kommentar zum Betriebsrätegesetz von Feig und Eißler) zum Ausdruck gekommen ist. Danach kann bei Afford der Durchschnittsverdienst der im Betriebe tätigen Berufsgenossen, mindestens aber der im Tarif vorgesehene verlangt werden.

Die Beklagte hat ihre Behauptung nicht hinreichend glaubhaft machen können, daß der Kläger bei Übergang zur Affordarbeit anderweit im Stundenlohn weiterbeschäftigt worden wäre, wenn er nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied gewesen wäre. Der Sinn des § 35 des Betriebsrätegesetzes geht zweifellos dahin, einem Betriebsratsvorsitzenden durch seine Tätigkeit vor jeden wirtschaftlichen Nachteilen zu bewahren.

Die Beklagte hat sich selbst auf dem Standpunkt gestellt, daß es eine Minderung des Einkommens bedeutet haben würde, wenn der Kläger nicht bei Lohnerhöhungen gleichzeitig mit den übrigen Stundenlohnempfängern entsprechend fortgeschritten wäre. Es würde für ihn einen Nachteil bedeutet haben, durch seine Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender von Weiterverbesserungen seiner wirtschaftlichen Bedingungen, die in der Entlohnung nach Stücklohn vorläge, abgehalten worden zu sein. Wie weit sich ein freigestelltes Betriebsratsmitglied etwa gefallen lassen muß, außerordentliche, einmalige wirtschaftliche Vergünstigungen an sich vorübergehen lassen zu müssen, kann hier unerörtert bleiben. Bei der Gewährung eines Durchschnittsaffordlohnes handelt es sich nach Ansicht des Gerichts um eine durchschnittliche, weitgehende übliche Erhöhung der Verdienstmöglichkeiten, von diesen ein Betriebsratsmitglied auszuschließen, erscheint nach dem Sinn des § 35 des Betriebsrätegesetzes eine unbillige Härte und nicht im Sinne des Gesetzgebers liegend.

Die Beklagte war dementsprechend verpflichtet, den Unterschiedsbetrag, über dessen Höhe die Parteien sich einig sind, zu zahlen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 52 des Gewerbegerichtsgesetzes in Verbindung mit § 91 der Zivilprozessordnung. Da die Klagesumme unter 5000 Mk. bleibt, ist diese Entscheidung endgültig.

Betriebsratsmitgliedern dürfen Leistungszulagen nicht vorenthalten werden.

Der Schlichtungsausschuß Köln fällt am 14. Februar 1922 folgende Entscheidung: 1. Die Leistung der Mitglieder der Betriebsvertretungen als Betriebsvertretungsmitglied ist der produktiven Leistung gleichzustellen. Es liegt also eine Benachteiligung vor, wenn die erstere Leistung bei der Beurteilung der Quantität der Gesamtleistung ausgeschaltet wird.

2. Die Vergütung einer Leistungszulage oder Leistungsgratifikation wegen Minderleistung infolge sachgemäßer Ausübung des Amtes als Betriebsvertretungsmitglied ist also eine Benachteiligung im Sinne des § 35 des Betriebsrätegesetzes.

3. Der Verdacht einer Maßregelung ist gegeben, weil aus dem Jahre 1921 keine Tatsachen vorgebracht worden sind, die eine andere Würdigung der Leistungen des Angestelltenratsvorsitzenden B. als in den Vorjahren, in denen er stets eine Gratifikation erhalten hat, berechtigt erscheinen ließen.

Bezahlung versäumter Arbeitszeit infolge Verhandlung mit Behörden.

Das Bezirksgewerbegericht Zweibrücken hatte sich kürzlich mit einem Rechtsstreit zu befassen, dessen Entscheidung von allgemeiner Bedeutung ist. Anlässlich des Pfalzbesuches des bayrischen Ministerpräsidenten Grafen Lerchenfeld wurde am 11. Oktober 1921 auch

in Zweibrücken eine Besprechung mit Vertretern aller Berufsclassen abgehalten, wozu unter anderm die Vertreter der einheimischen Industrie und die Betriebsräte dieser Unternehmen eingeladen und erschienen waren. Eine der Firma weigerte sich, dem Obmann des Betriebsrates die vier Stunden Zeitverräumnis zu bezahlen, die dem Obmann infolge seiner Anwesenheit bei der Aussprache entstanden waren, so daß dieser das Gewerbegericht anrufen mußte und seine Klage hauptsächlich damit begründete, daß es sich bei der Besprechung um eine notwendige Verräumnis von Arbeitszeit im Sinne des § 35 des Betriebsrätegesetzes gehandelt habe. Die Firma bestritt demgegenüber die Verpflichtung, den Lohnausfall zu zahlen, da nach dem Betriebsrätegesetz der Verkehr von Betriebsratsmitgliedern mit den Behörden als notwendige Arbeitszeitverräumnis nicht anzusehen sei und die Betriebsräte lediglich Vertreter der Arbeiterschaft im Verhältnis zum Arbeitgeber darstellten. Auch gegen die Zuständigkeit des Gewerbegerichts wendete sich die Firma. Der letztere Einwand wurde vom Bezirksgewerbegericht als unbegründet abgewiesen, da es sich um eine reine Lohnklage handle, zugleich aber der Klage stattzugeben und die Arbeitgeberin zur Zahlung des einbehaltenen Lohnes verurteilt. Aus der Begründung ist hervorzuheben, daß es nach Ansicht des Gerichts unrichtig ist, in den Betriebsräten lediglich ein Mittelglied zwischen Arbeiterschaft und Unternehmer zwecks Wahrung der Interessen der ersteren zu erblicken. Die Betriebsräte haben vielmehr auch gemeinsam mit den Arbeitgebern zu raten und zu taten, soweit es die Erfüllung des Betriebszweckes erfordert. Schon in § 1 des Betriebsrätegesetzes sind die Aufgaben der Betriebsräte grundsätzlich dahin zusammengefaßt und abgegrenzt, daß diese zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung des Betriebszweckes dienen sollen. Die Erfüllung dieser Aufgaben erfordert das Eingreifen der Betriebsräte nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb des Betriebes, sofern dies dem Betriebszweck dienlich ist, wozu auch die unge störte Aufrechterhaltung und die Förderung der Warenerzeugung gezählt werden darf. Die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen wird in § 66 des Betriebsrätegesetzes noch näher umschrieben, so daß es eine engherzige Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes und seines Hauptgrundsatzes, „die Arbeiterschaft an dem Gedeihen des Betriebes durch aktive Beteiligung an der Erfüllung der Betriebszwecke zu interessieren,“ darstelle, wenn die Anwesenheit des Betriebsobmannes bei der Aussprache mit dem Ministerpräsidenten über die Lage der Industrie und Arbeiterschaft als nicht unter die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben gewürdigt werde. Die Besprechung verfolgte in hervorragendem Maße den Zweck, in gemeinsamer Beratung zwischen dem ersten Vertreter der Staatsregierung und den Vertretern der Unternehmer wie Arbeiterschaft Mittel und Maßnahmen zu finden, die geeignet sein sollten für die Aufrechterhaltung der Wirtschaftlichkeit der Betriebe, sie vor Erschütterungen zu bewahren und durch Förderung der Lebensmittel- und Wohnungsfrage auf das Einvernehmen der beiden Gruppen günstig einzuwirken. Damit waren alle die Voraussetzungen gegeben, die die Arbeitszeitverräumnis des Klägers als eine notwendige im Sinne des § 35 des Betriebsrätegesetzes erscheinen lassen, weshalb ihm zu Unrecht der Lohn für diese Zeit einbehalten worden ist.

*

Sind Betriebsräte in ihrer Eigenschaft als solche während einer vorübergehenden Arbeitseinstellung der Belegschaft tätig, so haben sie Anspruch auf Bezahlung.

Das Gewerbegericht Altona fällt am 9. März 1922 folgendes Urteil:

Die Beklagte wird verurteilt, an jeden der Kläger 15 Mk. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Die Arbeiter der Metallindustrie, zu welcher auch die Arbeiter der Beklagten gehörten, hatten bereits gegen Ende des Jahres 1921 Forderungen in bezug auf die Arbeitszeit aufgestellt, wegen deren Verhandlungen zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer schwebten. Die Beklagte, welcher diese Wünsche ihrer Arbeiter schon vorher unterbreitet gewesen waren, hatte erklärt, auf einseitige Verhandlungen lasse sie sich nicht ein; es sei vielmehr von Organisation zu Organisation zu verhandeln. Am 30. Januar d. J., mittags, wollten die Arbeiter der Beklagten deshalb, weil ihnen die Sache zu lange dauerte, in einem sofortigen Streik eintreten. Die Kläger, welche den Betriebsrat bildeten, teilten der Beklagten darauf mit, sie wollten versuchen, die Arbeiter von diesem Entschluß abzubringen, womit die

Inhaber der Beklagten einverstanden waren. Die Kläger verhandelten nun während der halbständigen Mittagspause und noch weitere 1 1/2 Stunden mit den Arbeitern. Sie erstatteten während dieser Zeit mehrmals der Beklagten Bericht über den Verlauf der Verhandlungen und diese hatte gegen die Fortführung der Verhandlungen nichts einzuwenden. Schließlich nach Verlauf von 1 1/2 Stunden nach der Mittagspause gelang es den Klägern, die Arbeiter zur Wiederaufnahme der Arbeit zu bestimmen.

Vorstehendes ist außer Streit.

Die Beklagte kürzte nun den Klägern bei der nächsten Lohnzahlung den Lohnbetrag von 1 1/2 Stunden mit je 15 M. Die Kläger halten dies für ungerechtfertigt und haben unter Vortrag der Klageschrift, auf welche Bezug genommen wird, beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an jeden der Kläger 15 M. zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie macht geltend, es handle sich nicht um eine notwendige Versäumnis von Arbeitszeit im Sinne des § 35 des Betriebsrätegesetzes. Jedenfalls aber könnten die Kläger nicht den Lohn für die fraglichen 1 1/2 Stunden verlangen, denn ein solcher sei ihnen gar nicht entgangen; sie hätten durch ihre Mithemalung keinen Nachteil gegenüber ihren übrigen Arbeitskollegen erlitten, denn in ihrer Eigenschaft als Arbeiter hätten sie, wenn sie nicht Betriebsratsmitglieder gewesen wären, ebensowenig gearbeitet wie die übrigen zum Streik entschlossenen Arbeiter, denen sie sich hätten anschließen müssen. Eine Versäumnis von Arbeitszeit kommt also hier nicht in Frage.

Gründe: Die Klage ist rechtlich begründet. Die Kläger verlangen Bezahlung für von ihnen nicht geleistete Arbeit, indem sie behaupten, daß der Lohnabzug nach § 35 BtRG unstatthaft sei. Das Betriebsrätegesetz (§ 30) steht grundsätzlich auf dem Standpunkt, daß die Tätigkeit des Betriebsrats außerhalb der Arbeitszeit zu leisten ist, denn die Leistung der produktiven Arbeit geht der Tätigkeit des Betriebsrats überall vor. Nur ausnahmsweise, wenn sie notwendig war, soll eine solche Tätigkeit in die Arbeitszeit fallen. Dieser Fall lag aber hier vor. Die Arbeiter der Beklagten waren, wie nicht streitig ist, am 30. Januar 1922 während der Mittagspause entschlossen, wegen Nichterfüllung ihrer Forderungen sofort in den Streik einzutreten. Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, den Betrieb vor Erschütterung zu bewahren und das Einvernehmen zwischen der Arbeiterschaft und dem Arbeitgeber zu fördern (§ 66 Ziffer 3 und 6 des Betriebsrätegesetzes). Vorliegend bestand die unmittelbare Gefahr, daß durch sofortige Niederlegung der Arbeit der Betrieb der Beklagten eine vielleicht weittragende Erschütterung erlitt. Die Kläger handelten deshalb durchaus pflichtgemäß, wenn sie versuchten, durch Verhandlungen mit den Arbeitern diese Gefahr abzuwenden. Diese Tätigkeit vertruß keinen Aufschub, insbesondere nicht einen solchen bis zum Schluß der Arbeitszeit, denn die Arbeiter waren nicht gewillt, solange zu warten, sondern verweigerten unbedingt die Weiterarbeit bis zur Erfüllung ihrer Forderungen. Die Beklagte hat an sich auch nichts dagegen einzuwenden gehabt, daß der Betriebsrat während der 1 1/2 Stunden Arbeitszeit mit den Arbeitern wegen Wiederaufnahme der Arbeit verhandelte, sie hat dem Betriebsrat auch nicht erklärt, daß dieser für die Dauer der Verhandlungen Entlohnung nicht zu beanspruchen haben werde. Ob die Kläger, wenn sie nicht Betriebsratsmitglieder gewesen wären, ebenfalls gestreikt haben würden oder ob es ihnen nicht auch in diesem Fall gelungen wäre, den Streik fernzuhalten, läßt sich nicht mit Bestimmtheit sagen. Das Gericht nimmt deshalb ohne Bedenken an, daß es sich hier um eine notwendige Versäumnis von Arbeitszeit handelte, welche nach § 35 BtRG eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben darf. Die Beklagte war deshalb klaggemäß zu verurteilen.

*

Zum Begriff „Notwendig versäumte Arbeitszeit“.

Wie seitens einzelner Unternehmer versucht wird, dem Betriebsräten die Arbeit zu verleiden, zeigt folgender Fall in Sachen eines Betriebsratsmitglieds gegen die Deutschen Werke N.-G. in Kiel, mit welchem sich das Gewerbegericht Kiel am 8. März 1922 zu beschäftigen hatte.

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Der Kläger steht bei der Beklagten in Arbeit. Er bekleidet den Posten eines Betriebsrats. Für die Lohnwoche vom 19. bis 25. Dez. 1921 hat die Beklagte 132 M. Lohn des Klägers mit der Begründung einbehalten, er habe seine Arbeit versäumt, ohne daß diese Versäumnis infolge Führung von Betriebsratsgeschäften notwendig gewesen wäre. Der Kläger hat Klage gegen die Beklagte

erhoben mit dem Antrage, sie zur Zahlung von 132 M. zu verurteilen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Es hat eine Beweisaufnahme darüber stattgefunden, ob der Kläger während der von ihm versäumten Arbeitszeit Geschäfte erledigt hat, die zu seinem Amtsbereich als Betriebsrat gehören und die notwendig während der Arbeitszeit erledigt werden mußten. Der sachverständige Gewerbeaufsichtsbeamte hat sein Gutachten dahin abgegeben, daß der Kläger jedenfalls während $2\frac{3}{4}$ Stunden seine Arbeit infolge von Geschäften versäumt habe, die entweder mit seiner Betriebsratsanstellung nicht notwendig zusammenhängen oder die außerhalb der Arbeitszeit hätten erledigt werden können.

Die Parteien sind sich darüber einig, daß dem Kläger, wenn dem Gutachten des Sachverständigen zu folgen wäre, jedenfalls noch ein Betrag von 96,44 M. zukommen würde. Das Gericht hat keine Bedenken gehabt, dem Gutachten des Sachverständigen zu folgen. Da der Kläger gemäß § 35 des WRG sich eine Minderung des Lohnes gefallen lassen muß, soweit eine nicht notwendige Versäumnis der Arbeitszeit vorliegt, und da das Gericht die Überzeugung gewonnen hat, daß eine solche nicht notwendige Versäumnis in Höhe von $2\frac{3}{4}$ Stunden in der Lohnwoche vom 19. bis 25. Dezember 1921 stattgefunden hat, war die Beklagte unter Abweisung des Klägers mit seiner weitergehenden Forderung zur Zahlung von 96,44 M. zu verurteilen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 91, 92 ZPO. Das Gericht hat davon abgesehen, dem Kläger einen Teil der Kosten aufzuerlegen, da seine Zuverlässigkeit als verhältnismäßig geringfügig anzusehen ist und keine besonderen Kosten veranlaßt hat.

Gewerbeaufsichtsamt. Tgb.-Nr. 242.

Kiel, den 20. Februar 1922.

Gutachten.

Urchriftlich dem Gewerbegericht Kiel ergebend zurückgesandt. Es ist am Freitag den 17. entsprechend dem Ersuchen des Gerichts an Ort und Stelle ein Termin abgehalten worden. Es haben daran teilgenommen: 1. der Kläger K., 2. der Prozeßbevollmächtigte des Klägers: Kuhn, 3. der Vorsitzende des Betriebsrates: B., 4. für die Beklagte der Direktor Jaspersen und der Generalbevollmächtigte Worsed.

Der Kläger hatte eine Nachweisung für die in der Woche vom 19. bis 24. Dezember auf Betriebstätigkeit verwendeten Stunden aufgestellt. Der Kläger gab an, daß die Aufstellung in ihrer jetzigen Form erst kürzlich auf Grund älterer kurzer Aufzeichnungen gemacht worden sei. Es sei möglich, daß die genaue Stundenzahl von den Tatsachen etwas abweiche, weil er nicht jede Handlung auf die Minute genau sofort aufschreiben könne. Der Kläger hat folgende Zeiten auf seine Tätigkeit als Betriebsrat verwendet:

Montag den 19. Dezember $2\frac{1}{4}$ Stunden.

Der Kläger hatte es für erforderlich gehalten, die Antwort auf das Schreiben der Beklagten vom 16. Dezember (Blatt 23 der Akten) mit dem Betriebsausschuß zu beraten.

Die Vertreter der Beklagten bestreiten heute die Notwendigkeit, diese Beratung während der Arbeitszeit abzuhalten. Es stehe dem Betriebsausschuß frei, auch nachmittags auf der Werk zu sein. Die Beratung habe nachmittags stattfinden können. Der Kläger und sein Bevollmächtigter bezeichnen dies als praktisch unmöglich, weil die Betriebsräte in ihrer freien Zeit durch ihre Aufgaben als Betriebsräte und in sonstigen Ehrenämtern sehr stark beschränkt seien.

Dienstag den 20. Dezember $1\frac{1}{2}$, $2\frac{1}{4}$ und 2 Stunden.

Besprechung des Klägers mit dem Betriebsdirektor Köhnen und Werkmeister Milke. $1\frac{1}{2}$ Stunden.

Der Kläger war bemüht, für Arbeiter seines Tätigkeitsbereichs, die im Juli entlassen waren, die Wiedereinstellung, die er damals für möglich hielt, zu erreichen. Die Notwendigkeit der Zeitversäumnis des Klägers wird dem Grunde nach von der Direktion anerkannt, doch bemängelt die Direktion die Zeitdauer. Köhnen und Milke geben auf Befragen die Zeitdauer des Gesprächs auf 10 Minuten an. Der Kläger verweist auf die Zeitversäumnis für die erforderlichen Wege innerhalb der Werk, die mitzurechnen seien.

Weiterverhandlung in der vorbezeichneten Sache mit dem Arbeiteramt und dem Betriebsausschuß. $2\frac{1}{4}$ Stunden.

Die Notwendigkeit wird dem Grunde nach von der Direktion anerkannt, die Zeitdauer bemängelt. Ein Angestellter im Arbeiteramt gibt als Zeitdauer des Gesprächs einige Minuten an.

Verhandlungen über einzelne Störungen und Beschwerden 2 Stunden. Die Direktion bemängelt die Unvollständigkeit des Nachweises.

Mittwoch den 21. Dezember 4½ Stunden.

Besprechung mit Betriebsobleuten über Beschaffung von Schmutzkleidung. Verhandlung mit Betriebsleitung (Direktor Aschenbach) und Betriebsausschuß wegen Vermehrung von Schmutzkleidung und Ersatz verbrauchter Stücke. Nachprüfung der Bestände.

Die Notwendigkeit wird von der Direktion dem Grunde nach anerkannt bis auf die Nachprüfung der Bestände. Die Zeitdauer wird bemängelt.

Donnerstag den 22. Dezember 5 Stunden.

Während der auf zwei Tage berechneten Inventuraufnahme sollte die Werft geschlossen werden. Die vom Kläger vertretenen Kesselschmiede hatten schon einen Streiktag. Sie mußten also drei Tage feiern. Der Kläger war bestrebt, den von ihm vertretenen Arbeitern Beschäftigung bei der Inventur selbst zu sichern.

Dafür sollten die Bedürftigsten (Kinderreichen usw.) ausgewählt werden. — Die Notwendigkeit wird von der Direktion dem Grunde nach anerkannt, der Zeit nach bemängelt.

Freitag den 23. Dezember 1½ und 1 Stunde.

Der Kläger hat Beschwerden über falsche Einteilung der Arbeiter an den Inventurtagen geprüft. Besonders war die Kinderzahl nicht richtig berücksichtigt. 1½ Stunden.

Erledigung der schriftlichen Arbeiten (Ausfüllen der Lohnzettel für die Betriebsratsstunden). 1 Stunde.

Die Direktion bemängelt hierbei, daß eine genaue Ausfüllung der Lohnzettel ihrer Forderung vom 16. Dezember genügt hätte und die Besprechung über die Antwort auf ihr Ersuchen daher überflüssig gewesen sei.

Sonnabend den 24. Dezember nichts.

Aus den vorstehenden Feststellungen ergibt sich, daß der Kläger sich bei dem überwiegenden Teil seiner Geschäftsführung innerhalb des durch das Betriebsrätegesetz begrenzten Aufgabekreises gehalten hat. Eine sachgemäße Erörterung über die Wiedereinstellung der im Zust entlassenen Arbeiter, Beschaffung von Schmutzkleidung und Inventurregelung war nur innerhalb der Arbeitszeit möglich, da die beteiligten Personen in einem Großbetrieb, wie dem Deutschen Werken, nach der Arbeitszeit nicht oder nur unter besonderen Schwierigkeiten zu erreichen sein würden. Die fraglichen Gegenstände waren auch nicht in erster Linie von anderen durch die Arbeitsordnung vorgeschriebenen Stellen zu erledigen. Der § 30 der Arbeitsordnung, der einzelnen Arbeitern den Beschwerdeweg an den zuständigen Betriebsbeamten vorschreibt, kommt nicht in Frage, weil es sich um Gegenstände von allgemeiner Bedeutung handelt. Das Nachprüfen der Bestände an Schmutzkleidung liegt außerhalb der notwendigen Betriebsratsstätigkeit. Welche Zeit der Kläger darauf verwendet hat, war nicht mehr zu ermitteln; die Verschämnis wird auf mindestens eine halbe Stunde zu schätzen sein. Es ist dem Kläger allerdings zugute zu halten, daß der Magazinbeamte die Nachprüfung der Bestände zugelassen hat, was er nach Angaben der Direktion im Termin nicht hätte zulassen dürfen.

Die vorbezeichneten Betriebsrätegeschäfte müßten im wesentlichen während der Arbeitszeit vorgenommen werden. Fraglich bleibt, ob die angelegte Dauer über das notwendige Maß hinausgeht. Es ist zu bedenken, daß die angelegten Stunden nicht rein Verhandlungsstunden sind, sondern daß das Niederlegen der Arbeit, Waschen und Umkleiden sowie die zum Teil recht langen Wege auf der Werft Zeit erfordern. Auch pflegen an unruhigen Tagen die Arbeiter mit Einzelwünschen an den Betriebsrat heranzutreten. Der Betriebsrat wird diese Arbeiter mit dem Hinweis auf die im Gange befindliche grundsätzliche Regelung abfertigen können, braucht aber dazu, wenn es auch kurz geschieht, eine gewisse Zeit. In dieser Beziehung macht es sich bemerkbar, daß auf dem Deutschen Werken eine Sprechstundenvereinbarung nach § 76 des Betriebsrätegesetzes nicht besteht. Ein zuverlässiges Urteil, ob die angelegte Stundenzahl notwendige Zeitverschämnis darstellt, ist nicht möglich. Dazu wäre eine umfangreiche Beweisaufnahme nötig. Die angegebene Stundenzahl halte auch ich für recht reichlich.

Außer dem im wesentlichen auch von der Direktion dem Grunde nach anerkannten Betriebsratsgeschäften verbleiben die am Montag angelegten 2¼ Stunden für die Beratung der Antwort auf das Direktionschreiben vom 16. Dezember. Ich bin der Überzeugung, daß diese Beratung außerhalb der Arbeitszeit stattfinden konnte. Der Betriebsrat konnte seinerseits, da er von der Arbeit ganz frei gestellt ist, über seine

Stellungnahme eingehend beraten und die Antwort an die Direktion vorbereiten. Die im Zusammenhang mit der Betriebsratsstätigkeit notwendige Buchführung über die veräumerten Stunden durfte m. E. in der Arbeitszeit vorgenommen werden. Unzureichend nachgewiesen sind 2 Stunden am Dienstag für einzelne Störungen und Beschwerden.

Es handelt sich nach Schilderung des Klägers um Sprechstundenangelegenheiten in Sachen des § 76 BRG. Der Mangel einer Regelung der Sprechstundenangelegenheiten auf den Deutschen Werken ist dem Kläger zugute zu halten.

*

§ 36 BRG. Der Betriebsrat darf bei teilweiser Schließung des Betriebes den Betrieb betreten und an den Inventuraufnahmearbeiten teilnehmen.

Beschluß des Verwaltungs- und Polizeisenats der Stadtverwaltung (als vorläufiger Reichswirtschaftsrat) Nürnberg vom 21. Februar 1922.

1. Die Betriebsleitung der Firma S. ist, auch wenn, wie im vorliegenden Falle, während der Dauer der Inventuraufnahme der Betrieb teilweise geschlossen ist, nicht berechtigt, dem Betriebsrat das Betreten des Betriebes zu verbieten, weil sich die Voraussetzungen für ein alsbaldiges Eingreifen des Betriebsrats zu jeder Zeit ergeben können, auch wenn nur ein Teil der Belegschaft beschäftigt ist.

2. Der Anspruch des Betriebsrats auf Teilnahme an den Inventurarbeiten wird für begründet erachtet, weil der Betriebsrat nur dann die Wirtschaftlichkeit des Betriebes für seinen Teil fördern kann, wenn er in die wesentlichen Betriebsverhältnisse und Betriebsvorgänge eingeweiht wird. Besonders ergibt sich im Laufe der Inventuraufnahme für den Betriebsrat die Gelegenheit, durch Vorschläge über die Ausscheidung der nach seinen Erfahrungen nicht mehr zugräftigen Waren und Erzeugnisse sowie durch Anregungen über die Aufnahme neuer Warenarten die Betriebsleitung in wertvoller Weise zu unterstützen. Dieser Aufgabe vermag der Betriebsrat aber nicht gerecht zu werden, wenn er von der Inventur ausgeschaltet wird.

3. Gegen diesen Beschluß ist binnen einem Monat nach seiner Zustellung die Beschwerde an das Ministerium für soziale Fürsorge zulässig.

*

Die Kosten der Teilnahme des Betriebsrats an einer Verhandlung der tarifvertraglichen Schlichtungskommission muß der Unternehmer tragen.

Der Schlichtungsausschuß Rastatt fälltte am 12. April 1922 folgende Entscheidung: Die beklagte Firma Stierlin & Bette, Rastatt, hat an den Betriebsratsvorsitzenden den Betrag von 140 M. zu bezahlen.

Gründe: Folgender Tatbestand ist unbestritten: Anlässlich gewisser Differenzen zwischen Betriebsrat und Direktion der Firma Stierlin & Bette fand am 22. März dieses Jahres in Karlsruhe eine Sitzung der Schlichtungskommission statt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende geladen war, um die Interessen der Arbeiter wahrzunehmen. Die Verhandlung vor dieser Schlichtungskommission hatte zum Gegenstand:

- a) Auslegung des § 11 des Tarifvertrages.
- b) Zuschläge zu den Wechselschichten.
- c) Festsetzung von Überstunden.

Für diese Reise beansprucht der Betriebsratsvorsitzende von der Firma eine Gesamtentschädigung von 140 M., welche sich aus Fahrgeld, Lohnverlust und Spesen ersatz zusammensetzt. Die Höhe und Gliederung dieser Forderung wird im einzelnen nicht beanstandet. Als Rechtsgrund für diese Forderung werden die §§ 36 ff. BRG geltend gemacht, indem die geforderte Summe als Geschäftsführungskosten bezeichnet wird. Die Direktion lehnt die Bezahlung grundsätzlich ab mit der Behauptung, sie sei nicht im Betriebsrätegesetz begründet. In der mündlichen Verhandlung wurde noch sorgfältig vorgetragen, daß sie durch den § 5 der tariflichen Schlichtungsordnung der Metallindustrie (vom 3. Februar 1920) den Parteien bezw. deren Organisationen zur Last falle. Nach dem Gegenstand der Verhandlung vom 22. März 1922 kann es keinem Zweifel unterliegen, daß die Zuständigkeit der Karlsruher Schlichtungskommission gegeben war und daß eine Anrufung des amtlichen Schlichtungsausschusses unzulässig war. Es kann aber ferner keinem Zweifel unterliegen, daß die Erledigung der fraglichen Streitigkeiten sachlich zu der Geschäftsführung eines Betriebsrats gehört. Es handelt

sich hier etwa nicht um Fragen, welche die Organisation der Metallarbeiter oder eine die ganze Klasse der Metallarbeiter angehende Lohn- oder sonstige wirtschaftliche Frage betrifft, sondern eine solche, welche sich auf den Betrieb der Firma Stierlin & Vetter beschränkt und zu deren Lösung der Betriebsrat als solcher zweifellos in erster Linie mitzuwirken berufen ist. Auf Grund dieser Erwägung müssen die dadurch entstandenen Kosten als Geschäftsführungskosten bezeichnet werden und fallen gemäß § 36 BtRG dem Arbeitgeber zur Last. Es könnten sich höchstens insofern Zweifel ergeben, als in § 5 Satz 1 der tariflichen Schlichtungsordnung die Bestimmung enthalten ist, daß jede Partei die Kosten ihrer Vertretung selbst trägt. Aber auch in diesem Falle wäre eine Minderung der Entlohnung gemäß § 35 Satz 2 BtRG nicht zulässig gewesen, eine Gesetzesbestimmung, welche ausdrücklich in Satz 3 für unabdingbar erklärt ist.

Der Schlichtungsausschuß glaubte aber den § 5 der tariflichen Schlichtungsordnung nicht so auslegen zu dürfen, als dadurch die gesetzlich zustehenden Geschäftsführungskosten gemindert werden sollen und nahm an, daß dies nicht dem Willen der Parteien entspricht. Die in § 5 Satz 1 erwähnten Vertretungskosten sind offenbar nur diejenigen Kosten, welche über die Geschäftsführungskosten des § 36 BtRG hinausgehen, zum Beispiel Kosten der Vertreter der Organisationen oder sonstiger Vertreter. Demnach müßte dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben werden.

*

Kann der Betriebsrat einen eigenen Fernsprecher und eine eigene Schreibmaschine beanspruchen?

In einer Beschwerdesache des Betriebsrats der Horchwerke, A.-G., Zwidau, gegen genannte Firma wegen 1. Beschaffung eines eigenen Fernsprechers, 2. einer eigenen Schreibmaschine mit dem nötigen Material für den Betriebsrat auf Kosten der Horchwerke fällt die Reichswirtschaftsstelle Zwidau als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat am 22. Mai 1922 folgende Entscheidung:

1. Die Horchwerke-A.-G. ist verpflichtet, dem Fernsprecher völlig ungehindert dem Vorsitzenden des Betriebsrates und in Abänderung der Entscheidung vom 9. Februar 1922 auch dem Vorsitzenden des Angestelltenrates oder deren Stellvertreter zur Verfügung zu stellen. Anordnungen der Firma, die ein Anhören oder eine sonstige Überwachung der von den vorstehend genannten Personen geführten Ferngespräche ermöglichen, sind aufzuheben.

2. Die Firma Horchwerke-A.-G. ist verpflichtet, zur Erledigung der für den Betriebsrat notwendigen schriftlichen Arbeiten Schreibmaschine und Schreibkraft so zur Verfügung zu stellen, daß eine Beeinträchtigung der vom Betriebsrat wahrzunehmenden Interessen nicht eintreten kann.

Die Horchwerke-A.-G. ist aufzufordern, innerhalb 14 Tagen den Erfolg der Bezirkswirtschaftsstelle anzuzeigen.

Begründung: Durch Entscheidung der Bezirkswirtschaftsstelle vom 9. Februar 1922 ist der Antragsgegnerin aufgegeben worden, dem Betriebsrat die Benutzung des Geschäftsfernsprechers zu gestatten, sofern es sich um Angelegenheiten des Betriebsrates handelt. In einem neuen Antrage wird vom Betriebsrat behauptet, daß die Betriebsleitung zwar die Benutzung des Fernsprechers gestatte, aber jedes Gespräch abhört, ein Zustand, der auf die Dauer unerträglich sei. Des ferneren wird behauptet, daß für die für den Betriebsrat notwendigen schriftlichen Arbeiten nicht die notwendigen Kräfte oder doch nur unter allerhand Schwierigkeiten zur Verfügung gestellt werden.

In der mündlichen Verhandlung werden seitens des Vertreters der Firma die gemachten Angaben nicht bestritten, jedoch behauptet, daß sich eine Überwachung der Ferngespräche als notwendig erweise, da festgestellt worden sei, daß der Fernsprecher mehrfach zu Gesprächen benutzt worden sei, die mit der Tätigkeit des Betriebsrates nichts zu tun haben (besonders hätten mehrfach Gespräche mit der Stadttheaterdirektion wegen Arbeiter Vorstellungen stattgefunden). Eine Zurverfügungstellung einer Schreibmaschine, wie vom Betriebsrat verlangt, sei ausgeschlossen.

Die getroffene Entscheidung geht hinsichtlich des Antrages zu 1 davon aus, daß die Anschauungen des Betriebsrates und der Firma nicht immer dieselben sind und daß es eine unzulässige Beschränkung der Rechte des Betriebsrates bedeuten würde, wenn alle Telefongespräche von der Betriebsleitung abgehört werden könnten. Die dahin getroffenen Einrichtungen und ergangenen Anweisungen an das Telephonpersonal müssen deshalb als zu unrecht erfolgt aufgehoben werden. Der Einwendung der Firma, daß

damit jedwede Kontrolle einer mißbräuchlichen Benutzung des Fernsprechers unmöglich gemacht wird, muß damit begegnet werden, daß das Verhältnis zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im wesentlichen auf Treu und Glauben beruhen soll, daß ein wirklicher Mißbrauch sich früher oder später doch nachweisen lassen würde und der Firma Gelegenheit zur Abstellung des Ubelstandes gegeben würde.

Zu 2 ist die Entscheidung von ähnlicher Voraussetzungen ausgegangen. Bei einer Belegschaft von rund 1800 Arbeitnehmern ist es erklärlich, daß mit der Wahrnehmung der Interessen derselben eine Menge Schreibwerk verbunden ist, daß zweckmäßigerweise unter Zuhilfenahme der Einrichtungen der Firma erledigt wird. Nach § 36 BtG sind die durch die Geschäftsführung des Betriebsrates entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu tragen. Es rechtfertigt sich also die ergangene Entscheidung auch im Interesse des letzteren, da eine Erledigung solcher Arbeiten außerhalb des Betriebes erhebliche Mehrkosten verursachen würde. Für das Kontrollrecht der Firma gilt hierbei das unter 1 Gesagte in vollem Umfange.

*

Gesetzesbücher und Zeitschriften zur Befreiung der Geschäftsbedürfnisse des Betriebsrats.

Der Betriebsrat der Firma Junker & Ruh A.-G. stellte bei dem Schlichtungsausschuß Karlsruhe den Antrag, die Firma zu veranlassen, ihm folgende Gesetzesbücher und Zeitschriften zur Verfügung zu stellen: 1. Das Reichsgesetzblatt, 2. Das Reichsarbeitsblatt, 3. Das Betriebsrätegesetz, 4. Reichsversicherungordnung, 5. Bürgerliches Gesetzbuch, 6. eine fortlaufende Betriebsrätekartei sowie eine amtliche Tageszeitung.

Der Schlichtungsausschuß Karlsruhe fällt am 9. Januar 1922 folgende Entscheidung: Auf Grund der §§ 36, 93 und 103 BtG und der Verordnung des Badischen Arbeitsministeriums vom 24. Februar 1920 wird entschieden, daß die Firma Junker & Ruh A.-G. zur Befreiung des Geschäftsbedürfnisses des Betriebsrats diesem folgendes zur Verfügung zu stellen hat: 1. Reichsgesetzblatt, 2. Betriebsrätegesetz, 3. Reichsversicherungordnung, 4. Bürgerliches Gesetzbuch, 5. Amtliche Karlsruher Zeitung. Der weitergehende Antrag des Betriebsrates wird abgelehnt.

Nachschrift: Auf Verlangen stellte die Firma dem Betriebsrat dann weiter noch freiwillig die Gewerbeordnung zur Verfügung.

*

Zu den Geschäftsbedürfnissen des Betriebsrats gehören auch Kommentare zum Betriebsrätegesetz.

Der Betriebsrat der Harbler Kohlenwerke, Tagebau Wulfersdorf, besteht aus neun Personen. Dieselben verlangten von der Betriebsleitung je ein Exemplar des Betriebsrätegesetzes. Die Betriebsleitung weigerte sich, mehr als ein Stück zu liefern, und behauptete, hiermit schon mehr getan zu haben, als sie verpflichtet sei. Der Betriebsrat kaufte 9 Stück und klagte gegen die Betriebsleitung auf Erstattung dieser Kosten.

Der Schlichtungsausschuß Braunschwieg entschied am 14. März 1922, daß ein Kommentar zu wenig sei, und hat dem Betriebsrat drei Stück zugesprochen.

Aus den Gründen: Zu den Geschäftsbedürfnissen gehören aber nach einstimmiger Ansicht des Schlichtungsausschusses auch Gesetzbücher. Der Ansicht, die das Urteil des Gewerberates in Zeit vertritt, kann nicht beigetreten werden, die Begründung ist auch keineswegs überzeugend. Der § 36 spricht ganz allgemein von Geschäftsbedürfnissen, dazu gehören aber nicht nur Schreibgerät, Papier, Formulare u. dergl., sondern auch Gesetzausgaben, ohne die der Betriebsrat überhaupt nicht arbeiten kann; sie sind mindestens so notwendig wie die anderen erwähnten Materialien. Flatow nimmt in seinem Kommentar zum BtG denselben Standpunkt ein, während die übrigen Kommentare sich durchweg über diesen Punkt ausschweigen. Nun hält es der Schlichtungsausschuß aber nicht für erforderlich und geboten, daß für jedes einzelne Betriebsratsmitglied ein Exemplar angeschafft werden muß. Für den Gebrauch und das Studium des Gesetzes zu Hause brauchen keine Bücher zur Verfügung gestellt zu werden, sondern nur für die Sitzungen; es ist auch nicht angängig und auch praktisch nicht durchführbar, daß jedes einzelne Mitglied des Betriebsrates bei der Arbeit stets ein Gesetzbuch mit sich herumträgt. Die Verzweigkeit des Betriebes scheidet daher als Grund ganz aus. Der Schlichtungsausschuß steht aber auf dem Standpunkt, daß bei der verhältnismäßig großen Kopfszahl des Betriebsrates — 9 Personen — ein Exemplar nicht ausreicht; er hält es aber bei der konkreteren Sachlage für angemessen, daß drei Stück zur Verfügung gestellt werden. Das Vorlesen des Gesetzestextes durch den Vorsitzenden des Betriebsrates dürfte

bei den Sitzungen im allgemeinen nicht genügen; es ist erforderlich, daß auch das Mitglied des Betriebsrats, das gerade mit dem einzelnen Streitfalle befaßt ist, und noch mindestens ein weiteres Mitglied bei dem neunköpfigen Kollegium das Gesetz in der Hand und vor Augen haben.

Sind die Betriebsräte berechtigt, Bekanntmachungen ohne Zustimmung der Betriebsleitung anzuschlagen?

In dieser Frage beantragte der **Lohnarbeiter-Verband** bei dem **Gewerbeaufsichtsamt Wehlar** eine Entscheidung mit folgender Begründung:

Wir beanspruchen für die Arbeitgeber unseres Verbandes das Recht, daß ihnen die Bekanntmachung von Anschlägen der Betriebsvertretung zur Prüfung, ob die Bekanntmachung auch zur Zuständigkeit derselben gehört, vorgelegt und mit entsprechendem Sichtvermerk bezeichnet wird. Zurzeit herrscht in einem konkreten Fall hierüber Streitigkeit bei der Firma Buderus-Röchling, die ja dem Gewerbeaufsichtsamt bereits bekannt geworden ist. In diesem konkreten Fall handelt es sich um die Bekanntmachung einer Belegschaftsversammlung. Diese Belegschaftsversammlung soll außerhalb der Arbeitszeit stattfinden und sie bedarf daher nicht der Genehmigung des Arbeitgebers. Es darf aber hieraus nicht gefolgert werden, daß deswegen der Betriebsrat berechtigt wäre, einen diesbezüglichen Anschlag ohne Sichtvermerk der Betriebsleitung anzubringen, wie andererseits auch nicht behauptet werden soll, daß die Firma in diesem Falle berechtigt wäre, nicht ihr Einverständnis zu der Belegschaftsversammlung zu geben. Sie hat aber ein wohlbegründetes Recht, von allen Vorgängen, die den Betrieb angehen, Kenntnis zu nehmen. Die Firma lehnt es auch ab, das allgemeine schwarze Brett, auf dem die Bekanntmachungen der Betriebsleitung zur Kenntnis gebracht werden, dem Arbeiterrat ebenfalls für seine Veröffentlichungen zur Verfügung zu stellen. Sie erkennt andererseits ihre Verpflichtung an, dem Betriebsrat für seine Veröffentlichungen einen bestimmten Platz zur Verfügung zu stellen.

Das **Gewerbeaufsichtsamt Wehlar** fälltte hierauf am 20. März 1922 folgende Entscheidung:

Die von Ihnen unter Bezugnahme auf § 93 WRG aus Anlaß eines konkreten Falles vorgelegte Streitfrage, ob Werksanschläge der Betriebsräte vor Aushang der Werksleitung vorgelegt werden müssen, wird nach Anhörung des von Ihnen als Gegenseite angeführten Deutschen Metallarbeiter-Verbandes generell wie folgt entschieden:

Die Betriebsräte sind berechtigt, Bekanntmachungen an die Arbeitnehmer im Werk anzuschlagen, ohne sie vorher der Werksleitung vorzulegen, sofern diese Bekanntmachungen sich im Rahmen der Zuständigkeit der Betriebsräte halten. Der Wortlaut der Anschläge ist aber der Werksleitung spätestens gleichzeitig mit der Bekanntgabe mitzuteilen. Die Stelle, an welcher die Bekanntmachungen des Betriebsrates anzuschlagen sind, bestimmt die Werksleitung.

Begründung: Um die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben erfüllen zu können, müssen die Betriebsräte Gelegenheit haben, auf einfachste Weise, nämlich durch Anschläge im Werke, mit den Arbeitnehmern in Verbindung zu treten. Die Verpflichtung, derartige Anschläge der Werksleitung vor Aushang vorzulegen, läßt sich durch keine gesetzliche Bestimmung begründen. Im Sinne und Geiste des Betriebsrätegesetzes liegt es vielmehr, den Betriebsräten innerhalb der festgelegten Zuständigkeitsgrenzen möglichste Unabhängigkeit zu gewähren, weil nur dann eine wirkliche Interessenvertretung, zu welcher die Arbeitnehmer Vertrauen haben können, gewährleistet ist.

Aus der bloßen Möglichkeit, daß der Betriebsrat seine Zuständigkeit bei Bekanntmachungen durch Anschläge überschreiten könnte, läßt sich das Recht einer vorherigen Prüfung und damit eines eventuellen Vetos durch den Arbeitgeber nicht herleiten. Andernfalls müßte der Betriebsrat auch die Tagesordnungen der Betriebsratsitzungen dem Arbeitgeber zur vorherigen Kenntnisnahme vorlegen, wozu er bekanntlich nicht verpflichtet ist. Auch in diesen Sitzungen und Versammlungen ist eine Überschreitung der Zuständigkeit seitens des Betriebsrats möglich. Die Verantwortung für solche eventuelle Überschreitungen trägt der Betriebsrat selber. Der Arbeitgeber kann sich gegen Pflichtverletzungen dieser Art durch Anwendung der §§ 39 und 41 WRG schützen.

Wenn von Arbeitgeberseite außerdem aber befürchtet wird, daß auch im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrates Eingriffe in die Betriebsleitung, die nach § 69 a. a. O. verboten sind, erfolgen könnten, so dürfte es sich hier nur um Fälle handeln, in welchen

es streitig ist, ob ein solcher Eingriff vorliegt oder nicht. In solchen Zweifelsfällen aber kann man die Entscheidung nicht einseitig einer Partei, nämlich dem Arbeitgeber, übertragen, sondern muß sie einer neutralen Stelle, die das WRG dafür vorsieht, überlassen.

Da der Betriebsleitung das Recht nicht bestritten werden kann, von allen Vorgängen, die den Betrieb angehen, mindestens ebenso frühzeitig wie die Arbeitnehmer Kenntnis zu erhalten, so ist es Pflicht des Betriebsrates, den Wortlaut der Anschläge der Direktion spätestens gleichzeitig mit der Bekanntgabe mitzuteilen. Diese Verpflichtung ergibt sich auch aus dem Sinne des § 66 WRG, der eine Zusammenarbeit des Betriebsrates mit der Betriebsleitung zum Besten des Unternehmens und zur Verhütung von Erschütterungen des Betriebes vorschreibt.

Bezüglich der Stellen, an welchen die Bekanntmachungen des Betriebsrates anzuschlagen sind, empfiehlt es sich, daß die Betriebsleitung dem Betriebsrat besondere Anschlagbretter zur Verfügung stellt, die ihrem Zwecke nach kenntlich gemacht sind und in ihrer Zahl ausreichen, um größere Ansammlungen und Stauungen vor den Brettern zu vermeiden.

□ Amtsenthebung, Auflösung und Neuwahl □ □ des Betriebsrats □

Leitung einer Betriebsversammlung innerhalb der Arbeitszeit ohne Zustimmung des Unternehmers ist keine Pflichtverletzung im Sinne der §§ 39 und 41.

Der Schlichtungsausschuß Weimar fällt am 27. April 1922 folgende Entscheidung:

Der Antrag der Firma Berth & Neumann auf Enthebung der Mitglieder des Arbeiterrates von ihrem Amt als Arbeiterratsmitglieder wird abgelehnt.

Begründung: Die Firma Berth & Neumann in Jena hat den Antrag gestellt, das Erlöschen der Mitgliedschaft mehrerer Mitglieder ihres Betriebsrates auszusprechen, da diese ohne Genehmigung der Betriebsleitung während der Arbeitszeit eine Betriebsversammlung einberufen und sich dadurch einer groben Pflichtverletzung im Sinne des § 41 des WRG schuldig gemacht hätten.

Der Schlichtungsausschuß ist der Auffassung, daß eine derartige Handlung des Betriebsrates zweifellos den Antrag rechtfertigen würde, da in einer derartigen Stilllegung des Betriebes eine grobe Pflichtverletzung zu erblicken ist. Im vorliegenden Falle konnte jedoch eine Einberufung der stattgehabten Betriebsversammlung durch den Betriebsrat nicht festgestellt werden. Die Arbeiterschaft war begrifflicherweise durch das über drei Wochen erfolgte Hinausziehen der Lohnregelung für April erregt. Der Betriebsrat wurde am 20. April zweimal bei der Geschäftsleitung wegen Bewilligung der geforderten Lohnerhöhung vorstellig. Es erscheint durchaus glaubhaft, daß einzelne Arbeiter der von der zweiten Verhandlung zurückkommenden Abordnung des Betriebsrates entgegenkamen und sich erkundigten, ob die Lohnerhöhung bzw. die auf diese geforderte Vorschußzahlung bewilligt sei und daß auf den für die Arbeiterschaft ungünstigen Bescheid der größere Teil der Belegschaft von seinen Arbeitsstellen herauskam und zu einer Versammlung zusammenströmte. Wenn der Betriebsrat die Leitung dieser aus der Erregung der Belegschaft heraus entstandenen Versammlung übernahm, so kann man ihm daraus keinen Vorwurf machen, es ist nicht von der Hand zu weisen, daß möglicherweise durch eine Versammlung der erregten Arbeiterschaft ohne Leitung und Einfluß des Betriebsrates Erschütterungen des Betriebes erfolgt wären, die durch sein Eingreifen zu verhindern der Betriebsrat als seine Pflicht ansehen konnte. In dieser Hinsicht mag der Betriebsrat in gutem Glauben gehandelt haben. Auch ist den Vertretern des Betriebsrates der gute Glaube nicht abzuspreehen, wenn sie behaupten, sie hätten die von dem Mitinhaber der Firma, Herrn Neumann, am Schlusse der fraglichen Unterredung gebrauchten Worte, sie sollten hinaufgehen und der Belegschaft keine Entschliebung mitteilen, dies sei sein letztes Wort, so aufgefaßt, als ob sie dies sofort der Gesamtheit der Belegschaft offiziell eröffnen sollten. Eine derartige Annahme lag bei den obwaltenden Verhältnissen durchaus im Bereich der Möglichkeit.

Unter diesen Umständen konnte der Schlichtungsausschuß in der Handlungsweise der Betriebsratsmitglieder keine Pflichtverletzung erblicken und es konnte daher dem Antrag der Firma nicht stattgegeben werden.

Erlöschen der Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung (§ 39 BRG Abs. 2).

In Sachen einer Belegschaft eines Groß-Berliner Betriebes gegen das Angestelltenmitglied im Betriebsrat G. A. hat der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 18. März 1922 folgenden Beschluß verkündet:

Das gegen den Antragsgegner auf Grund des § 39 Abs. 2 BRG angestrebte Verfahren ist mit der Amtsniederlegung des Antragsgegners erledigt.

Begründung: Die Kammer ist entgegen der Ansicht des Antragsgegners der Meinung, daß die Antragsteller, auch wenn sie lediglich namens der Arbeiterschaft des Betriebs das Erlöschen der Mitgliedschaft des Antragsgegners im Betriebsrat beantragen, zu diesem Antrag legitimiert sind. Er richtet sich nicht gegen den Antragsgegner in seiner Eigenschaft als Mitglied des **Angestelltenrats**, sondern in seiner Eigenschaft als Mitglied des **Betriebsrats**. Unstreitig ist der Antrag durch eine Anzahl von Arbeitnehmern geführt, die über das im § 39 Abs. 2 BRG vorgeschriebene Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer hinausgeht. Eine Unterscheidung nach der Gruppenzugehörigkeit des Betriebsratsmitglieds in dem Sinne, daß die Antragsteller der gleichen Gruppe angehören müßten, macht § 39 Abs. 2 BRG nicht.

Der Antragsgegner hat, nachdem die Kammer ihren Beschluß in dem oben dargelegten Sinne verkündet hatte, erklärt, er lege nunmehr sein Amt als Mitglied des Betriebsrats nieder. Damit ist aber nach Meinung der Kammer, entgegen der Ansicht der Antragsteller, das Verfahren gemäß § 39 Abs. 2 BRG erledigt. Die Erklärung der Niederlegung des Amtes als Betriebsrat bedarf, wie die Kammer in Übereinstimmung mit Dersch (§ 39 BRG Anm. 2 a) annimmt, keiner Form, insbesondere genügt die Erklärung der Niederlegung gegenüber dem Schlichtungsausschuß. Mit der wirksamen Niederlegung aber ist das Ziel des Antrags aus § 39 Abs. 2 BRG (das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat) erreicht und kein Raum mehr für die Fortsetzung dieses Verfahrens.

*

„Gründe“ für die Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds.

Mit welchen Mitteln einzelne Unternehmer vorgehen, um unbequeme Betriebsratsmitglieder los zu werden und was man alles an angeblichen „Verfehlungen“ aus der zweijährigen Tätigkeit zusammenträgt, zeigt folgende Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß Essen vom 23. Dezember 1921. Wir geben diese Verhandlung ausführlich wieder, da dieselbe für alle Betriebsräte äußerst lehrreich ist.

Entscheidung: Der Antrag der Gute-Hoffnungshütte, Aktienverein für Bergbau und Hüttenbetrieb, Oberhausen, auf Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft des Betriebsratsvorsitzenden B. wird abgelehnt.

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Die Antragstellerin hat beantragt, dem Vorsitzenden des Betriebsrats der Zeche Ludwig seines Amtes wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Verpflichtungen zu entheben. Zur Begründung dieses Antrages trägt sie den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 5. November 1921 vor, auf den Bezug genommen wird. Zur Ergänzung macht sie noch geltend, daß der Antragsgegner auch gegen seine gesetzliche Verpflichtung, für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeiter einzutreten, verstoßen habe, indem er verbotswidrig gegen den Willen eines Teiles der Belegschaft auf dem Zechengelände Bücherkontrollen vorgenommen habe. Der Antragsgegner hat um Abweisung des Antrages gebeten. Wegen seines Vorbringens wird auf den Inhalt des Schriftsatzes vom 17. November 1921 Bezug genommen.

Die Parteien haben zu ihrem Vorbringen eine größere Zahl von Beweisansprüchen gestellt. Der Schlichtungsausschuß hat als Zeugen den Wächter A., den Bergassessor N. und den Boten B. vernommen. Ihre Aussagen ergeben sich aus der Niederschrift vom 23. Dezember 1921. Nach eingehender Prüfung des gesamten Vorbringens der Parteien und erhobener Beweise ist der Schlichtungsausschuß zu dem Ergebnis gekommen, daß der Antragsgegner allerdings in einzelnen Fällen die Pflichten, die ihm als Vorsitzendem des Betriebsrates obliegen, verletzt hat, daß aber diese Zuwiderhandlungen nicht als so gröbliche Verletzungen anzusehen sind, daß daraufhin seine Amtsenthebung gemäß § 39 Absatz 2 des BRG zu beschließen ist. Im einzelnen ist folgendes zu bemerken:

1. Unstreitig ist in einer Belegschaftsversammlung, die anfangs Juli unter dem Vorsitz des Antragsgegners abgehalten worden ist, die nachstehende Entschliebung gefaßt worden:

Die heutige Belegschaftsversammlung verurteilt den wissentlichen Betrug bei der letzten Lohnverrechnung, sie fordert daher eine Regelung nach der letzten Lohnvereinbarung, andernfalls der Klageweg beschritten werde.

Der Antrag ist aus der Mitte der Versammlung heraus gestellt worden und B. ist, wie er angegeben hat, nicht in der Lage gewesen, die Annahme des Antrages zu verhindern. Er hat darauf den Beschluß an die Betriebsleitung weiter gegeben. Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß er die Annahme des Antrages, in dem der Zechenverwaltung wissentlicher Betrug vorgeworfen wurde, hätte verhindern müssen, das habe er nicht getan, sondern auch noch den Beschluß der Betriebsleitung vorgelegt und sich dadurch des Vergehens der Verleumdung schuldig gemacht. Es ist zutreffend, daß die Entschliebung eine beleidigende Äußerung enthält, insofern darin von einem „wissentlichen Betrug“ die Rede ist, der der Zechenverwaltung zum Vorwurf gemacht wird. Der Antragsgegner hätte auch als Vorsitzender darauf hinwirken müssen, daß die Entschliebung in anderer Form unter Vermeidung beleidigender Ausdrücke gefaßt würde. Wenn aber berücksichtigt wird, in welcher stürmischer Form solche Belegschaftsversammlungen oft zu verlaufen pflegen und daß dabei auf die Wahrung parlamentarischer Formen und Ausdrücke oft nur wenig Wert gelegt wird, so kann das Verhalten des Leiters der Versammlung nicht als besonders schwerwiegendes Vergehen angesehen werden. Offenbar ist auch die Zechenverwaltung derselben Ansicht gewesen; denn sie hat keinen Anlaß genommen, wegen dieses Vorkommnisses, das bereits anderthalb Jahre zurückliegt, gegen den Antragsgegner vorzugehen und in einer späteren Unterredung zwischen dem Antragsgegner und dem Direktor K. und dem Bergassessor N. zum Ausdruck gebracht, daß die Angelegenheit erledigt sei.

2. Es wird dem Antragsgegner zum Vorwurf gemacht, er habe den Tageswärter A., der von der Betriebsleitung angewiesen war, den Diebstahl von Klößchen und den vorzeitigen Schichtschluß zu verhindern, durch beleidigende Äußerungen und die Unterstellung unkameradschaftlicher Besinnung zu verleiten versucht, Diebstähle zuzulassen und sich der Begünstigung im Sinne des § 257 StGB schuldig zu machen. Es handelt sich dabei um einen Vorfall, der ebenfalls schon mehrere Monate, nach Angabe des Zeugen A. ungefähr ein halbes Jahr, zurückliegt. A. hat einen von der Schicht kommenden Arbeiter, der einen Klotz unter dem Arm trug, aufgehalten. Darauf mischte sich der Antragsgegner ein und sagte dem Zeugen A., was ihn das angehe, das sei doch kein Mann von der Zechenbelegschaft. Der Antragsgegner soll ferner in einer Belegschaftsversammlung das Verhalten des Antragsgegners abfällig kritisiert haben. Auch hier verdient das Verhalten des Antragsgegners gewiß Tadel, weil es nicht seine Sache war, dem Wächter bei der Ausführung der ihm erteilten Anweisungen nachzukommen. Indessen erscheint dieser Vorfall dem Schlichtungsausschuß nicht erheblich genug, um ihn als Grund für die Amtsenthebung des Antragsgegners anzuerkennen, zumal auch dieser Grund schon sehr lange Zeit zurückliegt und die Zechenverwaltung seinerzeit keine Schritte gegen B. unternommen hat.

3. In einer Belegschaftsversammlung vom 1. November 1921, die der Antragsgegner leitete, ist folgender Beschluß gefaßt worden:

Ferner verlangt die Belegschaft vom Ausschuß, daß er bei der Bergbehörde die Entlassung des Fahrsteigers B. fordert, weil derselbe eine Gefahr für die Grube bedeutet. Fahrsteiger B. ließ die Wettertüren aufstellen in der Zeit, da der Betriebsobmann sich in der betreffenden Abteilung befand, aus welcher Beschwerden wegen nicht genügender Wetterführung gekommen ist.

Die Zechenverwaltung erblickt hier die Beschuldigung, daß ein oberer Betriebsbeamter den Betriebsobmann vorsätzlich getäuscht habe. Der Antragsgegner bemerkt hierzu, aus der Belegschaft seien mehrfach Beschwerden an ihn gekommen, daß die Wetterführung in der fraglichen Betriebsstrecke nicht einwandfrei sei. Als er sich nun nach der Strecke begeben habe, um die Angelegenheit zu prüfen, habe der Fahrsteiger B. die Wettertüren aufstellen lassen. Ob er dabei genützt habe, daß er, B., in der Strecke gewesen sei, könne er nicht sagen. Er habe die Sache bei der Bergbehörde angezeigt, die noch mit einer

Erörterung des Falles beschäftigt sei. Wenn man berücksichtigt, von welcher außerordentlichen Bedeutung die Wetterführung für den Zechenbetrieb ist, so kann es dem Antragsgegner nicht zum Vorwurf gemacht werden, daß er den Beschwerden seiner Kameraden nachging und feststellen wollte, ob die Wetterführung einer bestimmten Strecke einwandfrei sei. Auch kann in einer Anzeige an die Bergbehörde kein Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten als Betriebsratsmitglied erblickt werden, da er insoweit zweifellos in Wahrnehmung berechtigter Interessen handelte. Dagegen hat er in seiner Eigenschaft als Vorsitzender in der Belegschaftsversammlung ungeschickt und nicht einwandfrei gehandelt, als er eine Beschlusfassung über eine Angelegenheit herbeiführte, die die Bergbehörde noch beschäftigt, so daß eine objektive Feststellung darüber, ob einem Betriebsbeamten eine Verschuldung zur Last fällt, nicht möglich war. Indessen kann eine ungeschickte und fehlerhafte Verhandlungsleitung nichts als eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes aufgefaßt werden, um so weniger, als dem Antragsgegner geglaubt werden kann, daß er nur zum Besten seiner Kameraden habe handeln wollen.

4. Dem Antragsgegner wird ferner zum Vorwurf gemacht, er habe Unruhe in dem Betrieb getragen, indem er in einer Betriebsratsitzung in grob fahrlässiger Weise die unwahre Behauptung aufgestellt hat, daß ein Seil schon zwei Jahre lang auflege, während es erst ein Jahr in Betrieb gewesen sei. Wenn der Antragsgegner in einer Betriebsratsitzung, an der Vertreter der Zechenverwaltung teilnahmen, an einen dieser Vertreter die Frage richtete, ob es zutreffend sei, daß das Seil schon zwei Jahre auflege, so muß eine solche Frage für durchaus zulässig angesehen werden. Nachdem ihm erwidert worden war, daß das Seil erst ein Jahr läge, hat er sich für zufrieden gestellt erklärt und keine weiteren Behauptungen aufgestellt. In einem solchen Verhalten einen Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten zu erblicken, ist nicht angängig.

5. Der Antragsgegner soll seine Befugnisse dadurch fortgesetzt überschritten haben, daß er ohne zureichenden Grund und ohne den Arbeitgeber zu benachrichtigen, während der Arbeitszeit Sitzungen der Betriebsvertretung anberaumt hat. Auch versuchte er, wie die Zechenleitung vorträgt, fortgesetzt durch nicht genehmigte Anschläge auf die Belegschaft einzuwirken, obwohl ihm das Verbot bekannt sei, Anschläge ohne die Genehmigung der Betriebsvertretung anzubringen. Noch vor kurzer Zeit sei ein von ihm unterzeichneter Aufruf zur Unterstützung von Sowjet-Rußland angeschlagen worden. Was die Anberaumung von Sitzungen während der Arbeitszeit anbelangt (§ 30 BtGG), so haben die Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuß ergeben, daß es hier an einer klaren und einwandfreien Handhabung durch die Zechenverwaltung gefehlt hat. Es war anfänglich kein Widerspruch gegen die Anberaumung von Sitzungen während der Arbeitszeit erhoben worden. Es ist auch nicht dargetan worden, daß später ein bestimmtes Verbot erlassen und durchgeführt worden ist, die Sitzungen fernerhin in die Arbeitszeit zu verlegen. Im Gegenteil hat die Zechenleitung ihr Einverständnis hiermit zum Ausdruck gebracht, daß sie die durch die Sitzung versäumte Arbeitszeit bezahlt hat. Bei dieser Unklarheit der Verhältnisse und der schwankenden Haltung der Betriebsleitung, die in diesem Punkt auf der Zeche Ludwig bestanden haben, kann es dem Antragsgegner nicht mit Recht zum Vorwurf gemacht werden, wenn er die Sitzungen während der Arbeitszeit abhielt. Die Anbringung von Anschlägen ohne Genehmigung der Betriebsleitung rechtfertigt ebenfalls nicht den von der Antragstellerin gestellten Antrag, da die Frage, ob die Betriebsvertretung berechtigt ist, Anschläge auch ohne vorherige Genehmigung und Befanntschaft an die Betriebsleitung vorzunehmen, außerordentlich bestritten ist. Bei dem vom Antragsgegner unterzeichneten Aufruf handelt es sich nicht um die Unterstützung Sowjet-Rußlands, sondern um eine Sammlung, welche vom Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund für die hungernden Kinder in Rußland veranstaltet wurde.

6. Die Behauptung der Zechenverwaltung, daß der Antragsgegner die ihm zustehende Mitwirkung bei der Festsetzung von Strafen mißbrauche, indem er jede Strafe verhindere, ist dadurch widerlegt, daß er, wie festgestellt worden ist, auch nach dem 26. Oktober 1921 die ihm zugegangenen Strafzettel unterschrieben hat. Seine Äußerung, „Auf Zeche Ludwig wird keiner mehr bestraft,“ war nach seiner Angabe nur als Scherz gemeint und kann auch unbedenklich als solcher aufgefaßt werden.

7. Wenn schließlich die Zechenverwaltung noch darauf hinweist, daß B. verbotswidrig und gegen den Willen eines Teiles der Belegschaft Wüchertrollen vorgenommen habe, so ist auch hierbei der Schlichtungsausschuß der Auffassung, daß darin

nicht notwendig eine Pflichtverletzung zu erblicken ist, weil aus der Tatsache, daß eine Büchertkontrolle vorgenommen wird, für sich allein noch nicht der Schluß zu ziehen ist, daß eine gegenüber § 66 Ziffer 6 des WRG verstößende Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer geplant ist.

Aus diesen Gründen ist der Schlichtungsausschuß der Auffassung, daß dem Antragsgegner eine gröbliche Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 39 des WRG nicht zur Last fällt, wenngleich er in einzelnen Fällen seine Befugnisse und Aufgaben überschritten hat und in Zukunft darauf zu achten haben wird, daß er sich stets genau an die ihm auferlegten Pflichten zu halten hat, die nicht ausschließlich in der einseitigen und uneingeschränkten Wahrnehmung der wirklichen oder vermeintlichen Interessen der von ihm vertretenen Arbeiter besteht. Der Antrag war hiernach abzulehnen.

*

Wenn bei einer Neuwahl die gewählten Vertreter einer Liste die Wahl ablehnen, so bilden die gewählten Vertreter der zweiten Listen den Gruppenrat.

Die Bezirkswirtschaftsstelle Zwidau als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat fällt am 22. Mai 1922 folgende Entscheidung:

Die drei Angestellten, die die Wahl angenommen haben, sind bis zu einer stattfindenden Neuwahl berechtigt, die Tätigkeit des Angestelltenrates und im Betriebsrat auszuüben.

Begründung: Bei der am 31. März 1922 stattgefundenen Neuwahl des Arbeiter- und Angestelltenrates waren auf die für den Angestelltenrat aufgestellten zwei Listen je 45 und 39 Stimmen entfallen, so daß auf Liste I 3 und auf Liste II 2 Vertreter und auf jede Liste die entsprechenden Ersatzleute entfielen. Alle Vertreter und Ersatzleute der Liste II sowie ein Vertreter der Liste I und deren Ersatzleute bis auf einen lehnten die auf sie gefallene Wahl ab, so daß nur zwei Vertreter und ein Ersatzmann der Liste I übrig blieben.

Die Firma lehnte die Anerkennung der die Wahl annehmenden Angestelltenratsmitglieder ab und will bis zu einer vollgültigen Neuwahl nur den vorher bestandenem alten Angestelltenrat als geordnete Vertretung der Angestellten anerkennen.

Der Wahlvorstand ist anderer Auffassung. Er betrachtet die drei Angestellten solange als form- und fristgemäß rechtmäßig gewählte Vertreter der Angestellten im Angestellten- und Betriebsrat, bis eine weitere Neuwahl erfolgt ist.

Die ergangene Entscheidung hat der Ansicht des Wahlvorstandes beigepröflichtet. § 32 WRG, der nach § 38 auch Anwendung auf die Geschäftsführung des Arbeiter- und Angestelltenrates findet, schreibt für den Betriebsrat vor, daß gültige Beschlüsse nur gefaßt werden können, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder anwesend ist, allerdings mit der einschränkenden Bestimmung, wenn alle Mitglieder geladen sind. Auf den streitigen Fall angewendet, würde das bedeuten, daß zwar nicht alle Mitglieder des Angestelltenrates geladen werden können — weil die volle Zahl nicht vorhanden ist — aber doch die Hälfte vertreten sein würde, wenn die vorhandenen drei Angestelltenratsmitglieder der Ladung Folge leisten. Soll nun deshalb der nicht vollzählige Angestelltenrat geschäftsunfähig sein? Das kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben, wie sich aus folgenden Erwägungen ergibt: Würde der von der Firma vertretenen Ansicht beigepröflichtet, so wäre die Möglichkeit geschaffen, daß eine jeweilige Minderheit, die auch nur einem Vertreter auf ihre Liste wählt, jederzeit das Zustandekommen eines neuen Betriebs-, Arbeiter- oder Angestelltenrates dadurch verhindert, daß der oder die gewählten Vertreter die Annahme der auf sie gefallenen Wahl ablehnen. Diesem Zustand muß, sofern er nach dem Wortlaut des Gesetzes möglich ist, durch eine sinngemäße Auslegung der in Frage kommenden Bestimmungen begegnet werden können, weil ja der alte Betriebs-, Arbeiter- oder Angestelltenrat unter Umständen nicht das durch die Neuwahl zum Ausdruck gekommene Stimmenverhältnis darstellt. Wenn sich durch dem mit der Entscheidung geschaffenen behelfsmäßigen Zustand die Betriebsleitung oder die Minderheit der Angestellten nicht zufrieden erklären kann, bleibt es ihnen überlassen, durch Beantragung einer alsbaldigen Neuwahl eine Änderung herbeizuführen.

*

□□

Vorlage der Lohnbücher

□□

Vorlage der Lohnbücher.

Der Schlichtungsausschuß Altena verkündete am 9. Dezember 1921 folgenden **Schiedspruch**:

Der Schlichtungsausschuß vertritt im Anschluß an zahlreiche Kommentare zum BRG und eine Entscheidung des Reichsarbeitsministers den Standpunkt, daß nach § 71 BRG der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet ist, diesem die Lohnbücher in vollem Umfange und bezüglich aller Arbeiter vorzulegen. Die einzige Begrenzung besteht für diese Vorlagepflicht nur darin, als dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden oder gesetzliche Bestimmungen der Vorlage entgegenstehen dürfen.

□□

Arbeitsordnung

□□

Schiedsprüche des Schlichtungsausschusses in Streitigkeiten aus der Arbeitsordnung sind endgültig (§ 75 Abs. 2 BRG).

In Sachen des Betriebsrats einer Firma gegen diese fällt der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 26. Januar 1922 (Alteng. 18 975/H. [20]) folgenden **Schiedspruch**:

Die Firma wird verpflichtet, Schlüssel zum Verschluß der Kleiderschränke zu liefern.

Begründung: Nach der vorgelegten Arbeitsordnung, die von beiden Parteien als Bestandteil der Arbeitsverträge anerkannt wird, heißt es ausdrücklich im § 1 Ziff. 2 a: „Ferner erhält der Arbeitnehmer einen Schlüssel zu seinem Kleiderschrank. Beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis ist der Schlüssel wieder abzugeben.“

Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich also zweifelsfrei, daß die Firma zur Lieferung der Schlüssel verpflichtet ist. Hieraus darf gefolgert werden, daß auch die zu den Schlüsseln gehörigen Schlösser von der Firma zu beschaffen sind. Insbesondere darf das daraus gefolgert werden, daß die Schlüssel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugeben sind.

Der Antrag des Betriebsrats auf Verbindlicherklärung des **Schiedspruchs** beantwortete der Oberpräsident als Demobilisierungskommissar am 18. März 1922 mit folgendem Schreiben:

In dem Schiedsstreit des Betriebsrats einer Firma gegen diese ist der Spruch des Schlichtungsausschusses vom 26. Januar 1922 auf Grund des Betriebsrätegesetzes ergangen. Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses beruht auf § 75 dieses Gesetzes, nach welchem bei einem Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über gemeinsame Dienstvorschriften der Schlichtungsausschuß eine bindende Entscheidung zu treffen hat. Der Schlichtungsausschuß ist nicht nur zuständig, wenn es sich um die erstmalige Vereinbarung einer Arbeitsordnung handelt, sondern gemäß § 75 Abs. 2 auch bei Änderungen der Arbeitsordnung. Hieraus folgt, daß auch bei Streitigkeiten, die eine Auslegung einer bestehenden Arbeitsordnung betreffen, die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses auf Grund des Betriebsrätegesetzes begründet ist.

Solche **Schiedsprüche** des Schlichtungsausschusses jedoch, die auf den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes beruhen, unterliegen nicht meiner Nachprüfung, da der Schlichtungsausschuß in diesen Fällen endgültig entscheidet.

□□

Mitwirkung bei Entlassungen

□□

Die Fristen des Einspruchsverfahrens bei Entlassungen. Die Entlassungsgründe müssen dem Entlassenen sofort mitgeteilt werden; nachträglich geltend gemachte Gründe sind rechtlich unwirksam. Beginn der dreitägigen Erklärungsfrist.

(Urteil der 2. Zivilkammer des Landger. I, Berlin, vom 13. Dez. 1921, Alteng. 17 S. 2/21.)

Die Berufung der Beklagten gegen das am 23. Mai 1921 verkündete Urteil des Kaufmannsgerichts in Berlin wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Tatbestand: Der Berufungsbeklagte war als Handlungsgehilfe bei der Berufungsklägerin angestellt. Ihm wurde von dieser durch das in Abschrift bei den Akten befindliche Schreiben vom 16. Juni 1920 zum 30. Juni 1920 gekündigt. Gegen diese Kündigung legte er am 17. Juni 1920 Einspruch beim Angestelltenrat ein. Der Vorsitzende des Angestelltenrats forderte erst am 3. Juli 1920 die Berufungsklägerin zu Verständlichungsverhandlungen auf, welche am 6. Juli 1920 stattfanden, aber ergebnislos verliefen. Am 16. Juli 1920 rief hierauf der Angestelltenrat den Schlichtungsausschuß Groß-Berlin an. Nach wiederholten Verhandlungen verkündete dieser am 12. November 1920 in Anwesenheit eines bevollmächtigten Vertreters der Berufungsklägerin die Entscheidung dahin, daß die Berufungsklägerin verpflichtet sei, den Berufungsbeklagten weiter zu beschäftigen oder ihm eine Entschädigung von 2230 Mk. zu zahlen. Am 16. November 1920 erklärte die Berufungsklägerin sich telegraphisch zur Wiedereinstellung des Berufungsbeklagten bereit; dieser lehnte aber ab, da die dreitägige Erklärungsfrist des §. 87 Abs. 3 WRG bereits verstrichen sei.

Berufungsbeklagter hat hierauf beim Kaufmannsgericht Berlin gegen die Berufungsklägerin Klage auf Zahlung der ihm vom Schlichtungsausschuß zugebilligten Varentschädigung von 2230 Mk. erhoben. Durch Urteil vom 23. Mai 1921 hat das Kaufmannsgericht dem Klageantrag stattgegeben.

Gegen diese ihr am 16. Juni 1921 zugestellte Erkenntnis hat die Berufungsklägerin durch einen am 29. Juni 1921 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt mit dem Antrag, „unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen“, während der Berufungsbeklagte gebeten hat, „die gegnerische Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen“.

Hinsichtlich der Parteivorträge wird auf den Inhalt der Schriftsätze verwiesen. Unter den Parteien war Einigkeit darüber, daß bei der Kündigung vom 16. Juni 1920 die Berufungsklägerin nicht erwähnt hat, daß sie auch auf Grund der Demobilisierungsvorschriften den Berufungsbeklagten als Ortsfremden entlassen mußte. Auf die Behauptung des Berufungsbeklagten, auch bei dem Verfahren vor dem Angestelltenrat habe die Berufungsklägerin sich nicht auf diese Vorschriften bezogen, hat sich die Berufungsklägerin Erklärungen vorbehalten; beim Schlichtungsausschuß hat sie unstreitig auch diesen Entlassungsgrund geltend gemacht. Sie hat nach der Beurteilung durch diesen beim Demobilisierungskommissar angefragt, ob die Wiedereinstellung zulässig sei; dieser hat ihr erwidert, daß sie sich durch die Wiedereinstellung jedenfalls nicht strafbar mache, da ihr diese durch richterlichen Entscheid gegeben sei und jedenfalls die subjektiven Voraussetzungen der Strafbarkeit bei ihr nicht gegeben seien.

Im übrigen wird noch auf die Akten des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin 170 45/K. (34) Ra. 12. 11. 20 sowie auf die Akten 46/21 Kammer III des Kaufmannsgerichts Berlin, die Verhandlungsgegenstand bildeten, verwiesen.

Entscheidungsgründe: Die Berufung ist zulässig, auch form- und fristgerecht eingelegt, aber sachlich unbegründet.

Es handelt sich um eine Klage aus § 87 Abs. 2 WRG auf Zahlung einer vom Schlichtungsausschuß für den Fall der Ablehnung der Weiterbeschäftigung durch den Arbeitgeber festgesetzten Entschädigung. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses über diese schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Bestimmung des WRG bedeutet, daß die Erkenntnis des Schlichtungsausschusses der sachlichen Nachprüfung der Gerichte entzogen ist und als materiell-rechtlicher Bestandteil des Dienstvertrags gilt; sie ersetzt eine Parteivereinbarung. Ein Rechtsmittel gegen diesen ihren sachlichen Inhalt ist nicht gegeben, sie ist, wie § 87 Abs. 1 sagt, „endgültig“. Die Entscheidung bildet jedoch keinen Vollstreckungstitel im Sinne der ZPO, vielmehr muß jede der Parteien, welche sich staatlicher Zwangsmittel zur Durchführung eines solchen Spruchs bedienen will, den Rechtsweg ergreifen. In diesem gerichtlichen Verfahren bildet der Spruch des Schlichtungsausschusses den eine vertragliche Vereinbarung ersetzenden Klagegrund. Dies ist aber nur insoweit der Fall, als der Schlichtungsausschuß innerhalb der ihm durch das WRG zuerkannten Zuständigkeit gehandelt hat; denn nur insoweit steht sein Spruch einer Parteivereinbarung nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung des WRG gleich; darüber hinaus kann der Schlichtungsausschuß keine die Parteien bindende „endgültige“ Entscheidung treffen. Ein Recht, seine Zuständigkeit selbst ohne Nachprüfung durch die ordentlichen Gerichte mit Zwangswirkung zu prüfen, hätte dem Schlichtungsausschuß ausdrücklich verliehen werden müssen, es steht im allgemeinen nur den ordentlichen Gerichten bezüglich ihrer Kompetenz, nicht auch sonstigen

Behörden oder Verwaltungs- oder Sondergerichten zu. Die formellen Voraussetzungen zum Erlass des Spruchs sind daher nachzuprüfen.

Voraussetzung eines Spruchs nach § 87 des Gesetzes ist die Einhaltung der verordneten Fristen des Einspruchsverfahrens. Dieses besteht aus folgenden Teilen:

1. der Einspruchseinlegung beim Angestelltenrat selbst, die an eine Frist von fünf Tagen seit Empfang der Kündigung durch den Arbeitnehmer gebunden ist (§ 84 Abs. 1), deren Wahrung hier außer Zweifel steht;
2. der nunmehr einsehenden Prüfung des Einspruchs durch den Angestelltenrat (§ 86 Abs. 2 Satz 2, Bedingungsatz);
3. den Verständigungsverhandlungen zwischen dem Rat und dem Arbeitgeber, für die eine Frist von einer Woche gegeben ist (§ 86 Abs. 2 Satz 3, Bedingungsatz);
4. der Anrufung des Schlichtungsausschusses durch den Rat oder den Arbeitnehmer, für die eine Frist von fünf Tagen läuft (§ 86 Abs. 2, am Ende).

Die zu 1., 3. und 4. gedachten Fristen sind genau bestimmt. Dagegen enthält das Gesetz keine Fristbestimmung für das Verfahrensstadium zu 2. Dieses ist aber ein durchaus selbständiger Verfahrensteil, der von nicht geringer Bedeutung ist. Es ist nicht etwa so zu verstehen, daß nach Ablauf der Einspruchsfrist sich ohne weiteres die zu 3. genannte Frist für die Verständigungsverhandlungen anschließt; denn der Rat selbst muß sich zunächst über die Berechtigung des Einspruchs schlüssig werden. Zu dieser für den Arbeitnehmer außerordentlich wichtigen Entscheidung benötigt der Rat naturgemäß ebenfalls Zeit; er handelt pflichtwidrig, wenn er etwa nach Eingang des Einspruchs ohne jede sachliche Prüfung seiner Gründe den Arbeitgeber zu Verständigungsverhandlungen einlädt; erst muß er vielmehr sich selbst über die Berechtigung des Einspruchs klar werden und im Fall seiner Unbegründetheit den Einspruch von sich aus ohne weiteres Verfahren zurückweisen und nur, falls er pflichtgemäß den Einspruch für begründet hält, durch Ladung des Arbeitnehmers zu Verständigungsverhandlungen dem Einspruchsverfahren Fortgang verschaffen. Da für diese oben zu 2. bezeichnete Tätigkeit des Rats keine bestimmte Präklusivfrist vom Gesetz bestimmt ist, kann vom Gericht eine solche mit Präklusivwirkung für den Arbeitnehmer nicht festgesetzt werden. Es besteht keine Möglichkeit für den Richter, Rechte der Parteien, die nicht gesetzlich an bestimmte Fristwahrungen geknüpft sind, seinerseits von der Einhaltung von Fristen abhängig zu machen, umso weniger noch, wenn, wie hier, diese Frist gar nicht von der Partei selbst, sondern von einer dritten Stelle, nämlich dem Angestelltenrat zu wahren wäre, auf dessen Geschäftsgang der Arbeitnehmer unmittelbaren Einfluß jedenfalls nicht hat. Es wird hierbei durchaus nicht verkannt, daß die Verschleppung des Verfahrens durch den Rat für den Arbeitgeber von überaus nachteiligen Folgen sein kann; es erscheint aber ebenso unbillig, dem Arbeitnehmer Verzögerungen des Rats, an denen dem einzelnen Arbeitnehmer kein Verschulden trifft, ohne ausdrückliche gesetzliche Vorschrift zur Last zu legen. Selbstverständlich ist es Pflicht des Rats als öffentlich-rechtlicher Angestelltenvertretung, jedert bei ihm eingehenden Einspruch mit Beschleunigung zu erledigen und sich, so schnell wie es die Verhältnisse gestatten, über die Begründetheit des Einspruchs schlüssig zu werden und im bejahenden Falle die Verständigungsverhandlungen aufzunehmen. Ein Verstoß gegen diese seine Verpflichtung kann unter Umständen den Arbeitgeber zu einem Auflösungsverfahren aus § 41 des Gesetzes berechtigen. Es kann hier die Frage unerörtert bleiben, ob und inwieweit etwa auch die Mitglieder des Angestelltenrats bei solch pflichtwidriger Handlungsweise dem Arbeitgeber oder auch dem etwa betroffenen Arbeitnehmer Schadenersatzpflichtig sind; jedenfalls kann dieser Verstoß des Rats gegen seine öffentlich-rechtlichen Pflichten nicht ohne ausdrückliche gesetzliche Norm die Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers schädigen.

Ohne daß somit die Frage, ob eine schuldhaft verschleppung des Verfahrens durch den Angestelltenrat vorliegt, von Erheblichkeit ist, beginnt somit die einwöchige Frist zu 3. obiger Zusammenstellung mit dem auf die erste Verständigungsverhandlung folgenden Tag, also am 7. Juli 1920, und läuft bis 13. Juli 1920, während sich die daran anschließende Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses durch den Berufsbeklagten bis zum 18. Juli 1920 erstreckte. Die am 16. Juli 1920 erfolgte Anrufung des Schlichtungsausschusses ist somit fristgerecht.

Ein Einspruchsrecht für den Arbeitnehmer besteht nach § 85 Ziffer 1 nicht bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen Verpflichtung, insbesondere auch auf den Demobil-

machungsvorschriften beruhen. Auch diese Frage unterliegt der Nachprüfung der ordentlichen Gerichte, da im Fall ihrer Bejahung das Einspruchsrecht und somit die ganze gesetzliche Grundlage des Spruchs des Schlichtungsausschusses in Wegfall kommt und dieser somit zu Unrecht seine Zuständigkeit angenommen hat. Die auf die gesetzliche Entlassungspflicht der Berufungsklägerin begründete Rüge der Berufungsklägerin ist aber ungerechtfertigt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung den Entlassungsgrund richtig anzugeben; denn nur dann ist der Arbeitnehmer in der Lage, die im Gesetzlich gegen die Kündigung zustehenden Rechtsbehelfe zu ergreifen; er muß sich auf die Richtigkeit des Inhalts des Kündigungs-schreibens und -grundes des Arbeitgebers verlassen können. Dies ergibt sich auch aus § 84 Ziffer 2 des Gesetzes, nach dem bei Kündigung ohne Angabe von Gründen dem Arbeitnehmer ohne weiteres das Einspruchsrecht zusteht. Der Arbeiter, dem auf Grund der Demobilmachungsvorschriften gekündigt worden ist, wird von der Einlegung des Einspruchs nach dem BRG absehen, er wird sich möglicherweise anderer Mittel bedienen, um eine Aufhebung der bevorstehenden Entlassung zu erwirken; er darf aber nicht, nachdem er vielleicht dieser Möglichkeit schon verlustig gegangen ist und in gutem Glauben an die Richtigkeit des von dem Arbeitgeber schriftlich angegebenen Kündigungsgrundes Einspruch nach dem BRG eingelegt hat, während des Einspruchsverfahrens noch von dem Arbeitgeber damit überrascht werden, daß ein anderer Kündigungsgrund, als der ihm bei der Kündigung angegebene, maßgeblich gewesen sei. Dies folgt auch aus dem Wortlaut des § 85 Satz 1; denn nur dann „beruht“ eine Entlassung auf einer gesetzlichen Verpflichtung, wenn derentwegen und nicht aus anderen Gründen gekündigt worden ist. Auf einem erst nachträglich, nach der eigenen Behauptung der Berufungsklägerin frühestens vor dem Angestelltenrat, also am 6. Juli 1920, d. h. nach der geschehenen Entlassung selbst geltend gemachten Grunde kann die zuvor schon erfolgte Entlassung nicht mehr „beruhen“.

Gemäß § 87 Abs. 3 gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb dreier Tage nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsausschufsverfahren ergangenen Entscheidung erklärt, daß er die Weiterbeschäftigung wähle. Gemäß § 87 Abs. 1 wird die Entscheidung sofort, d. h. mit ihrer Verkündung rechtskräftig, ohne daß es einer Zustellung bedarf. Da die Entscheidung in Anwesenheit eines bevollmächtigten Vertreters der Berufungsklägerin am 12. Nov. 1920 verkündet wurde, hat diese bereits an diesem Tag Kenntnis von ihr erlangt. Die Präklusivfrist war somit mit dem 15. November abgelaufen, so daß das Wiedereinstellungsverbot am 16. November verspätet war. Die Berufungsklägerin ist daher verpflichtet, die dem Berufungsbeklagten zugebilligte Entscheidung zu zahlen. Eine Anrechnung des anderweitigen Arbeitsverdienstes des Berufungsklägers auf die Entschädigungssumme ist unzulässig. Nur für den Fall der Wahl der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers ist eine solche Anrechnung im Rahmen des § 89 gestattet.

Somit ist der Entscheidung des Vorderrichters beizutreten.

*

Verweigerung der Annahme eines eingeschriebenen Briefes, der die Kündigung enthielt und daraus entstandene Versäumnis der Einspruchsfrist.

In Sachen der Stepperin P. gegen eine Ledermarenfabrik fällt der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 30. Dezember 1921 folgende Entscheidung:

Die Beschwerde wird als unzulässig zurückgewiesen.

Begründung: Bei der auf § 84 BRG begründeten Beschwerde wäre die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses nur bei Einhaltung der im § 84 Abs. 1 und § 86 bestimmten Fristen gegeben. Im vorliegenden Fall ist die fünf-tägige Frist, welche im § 84 Abs. 1 für die Erhebung des Einspruchs vorge-schrieben ist, ver-säumt. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, mit welchem die Kündigung wirksam geworden ist. Unstreitig ist die Kündigung mittels eingeschriebenen Briefes erfolgt, welcher der Beschwerdeführerin zugegangen und dessen Annahme von ihr ar-zweifelich des Vermerks des Postbestellers vom 13. September 1921 verweigert worden ist. Die Kenntnisnahme von dem Kündigungsschreiben ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung, es genügt vielmehr nach ständiger Rechtsprechung, daß dem zu Kündigenden die Möglichkeit der Kenntnisnahme von dem Kündigungsschreiben gegeben ist. Diese Möglichkeit der Kenntnisnahme lag bei der Beschwerdeführerin vor, da ihr der Brief vom Postboten überbracht wurde. Von diesem Zeitpunkt ab rechnet die fünf-tägige Frist des § 84 Abs. 1, innerhalb deren

die Beschwerdeführerin den Arbeiterrat anzurufen hatte. Die Anrufung des Arbeiterrats ist aber erst nach Rückkehr der Beschwerdeführerin vom Landaufenthalt am 19. Oktober 1921 erfolgt.

Die Voraussetzung, unter der die Wiedereinstellung in den vorigen Stand gemäß § 90 WRG möglich wäre, kann nicht für vorliegend erachtet werden, da der Grund der Versäumung der Frist nicht auf einem unabwendbaren Zufall beruht.

Die Beschwerde war deshalb wegen Verletzung der formellen Voraussetzung für ihre ordnungsmäßige Erhebung als unzulässig zurückzuweisen.

*

Unmittelbarer Einspruch gegen Kündigung beim Schlichtungsausschuß im Falle tatsächlicher Ausschaltung des Betriebsrats.

Vom Schlichtungsausschuß **Barmen** wurde am 14. Februar 1922 unter dem Vorsitz des Beigeordneten Dr. Bragard nachstehende Entscheidung gefällt:

Der Einspruch gegen die Kündigung ist gerechtfertigt. Die Firma hat die Klägerin weiterzubeschäftigen und ihr den Lohn vom Tage der Entlassung bis zum Tage der Wiedereinstellung nachzuzahlen.

Lehnt die Firma die Weiterbeschäftigung ab, so hat sie der Klägerin außer dem Lohn vom Tage der Entlassung bis einschließlich dem 17. Februar 1922 ein Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes zu zahlen.

Gründe: Die Klägerin ist angeblich „wegen Arbeitsmangels“ entlassen worden. In Wirklichkeit ist sie wegen Unfleißes und wegen ungebührlichen Benehmens gegen die Meisterin, Frau K., entlassen worden. Die Kündigung ist also nach §§ 84 bis 87 des Betriebsrätegesetzes zu beurteilen. Die Klägerin hat den Betriebsrat zwar angerufen, aber dem Betriebsrat war ebenfalls in seiner Mehrheit gekündigt worden und die Firma stand auf dem Standpunkt, mit dem gekündigten Betriebsrat nicht mehr zu verhandeln. Die Firma beschäftigt nur weibliche Arbeitnehmer. Der Schlichtungsausschuß hat den Eindruck gewonnen, daß die Firma in ihrem Auftreten gegenüber den Arbeiterinnen und insbesondere gegenüber dem Betriebsrat nicht diejenige Form beobachtete, welche dem Betriebsrätegesetz entspricht. Auf diese Weise war der Betriebsrat tatsächlich ausgeschaltet. In einem solchen Falle muß, wie der Schlichtungsausschuß in ständiger Schiedssprechung angenommen hat, dem Arbeitnehmer das Recht, den Schlichtungsausschuß anzurufen, offengehalten werden.

*

Bei Fehlen der gesetzmäßigen Betriebsvertretung kann der Arbeitgeber nicht kündigen.

Vom Schlichtungsausschuß **Frankfurt a. M.** wurde am 21. November 1921 unter dem Vorsitz von Stadtrat Dr. Saran nachstehende Entscheidung abgegeben:

Die ausgesprochene Kündigung ist unzulässig. Die beklagte Firma wird verpflichtet, den Kläger weiterzubeschäftigen. Die Entscheidung ergeht auf Grund des WRG und ist endgültig.

Gründe: Dem Kläger ist am 31. Oktober 1921 zum 30. November 1921 gekündigt worden. In der mündlichen Verhandlung ist zum Ausdruck gelangt, daß die beklagte Firma in ihrem Betrieb über 20 Angestellte beschäftigt. Infolgedessen ist sie, schon um einer Strafe aus dem Betriebsrätegesetz zu entgehen, verpflichtet, unverzüglich nach den Vorschriften des WRG einen Betriebsrat bilden zu lassen. Im vorliegenden Falle mußte die Kündigung für unwirksam erklärt werden, weil dem Kläger durch die Nichtbildung des Betriebsrates sein gesetzliches Recht verkürzt worden ist. Es ist eine Entscheidung der Betriebsvertretung darüber herbeizuführen, ob die Betriebsvertretung der Kündigung des Klägers zustimmt oder nicht. Die Zustimmung des Obmanns genügt als solche nicht. Insbesondere steht auf Grund der Praxis der Schlichtungsausschüsse und der Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums fest, daß bei Kleinbetrieben, nämlich bei Betrieben von unter 20 Beschäftigten, der dann vorhandene Betriebsobmann die Rechte der Betriebsvertretung gemäß §§ 81 bis 83 WRG nicht besitzt. Die Firma wird also, um die Entlassung des Klägers auf das Betriebsrätegesetz unter Umständen gründen zu können, unverzüglich den Betriebsrat zu bilden haben. Wenn dann eine Kündigung des Klägers beabsichtigt ist, muß das Einverständnis des Betriebsrates herbeigeführt werden und es schließt sich daran das im WRG vorgesehene Verfahren. Mangels der Beachtung dieser gesetzlichen Bestimmung mußte der Schlichtungsausschuß die zuvor ausgesprochene Kündigung zurückweisen.

Fernbleiben von der Arbeit infolge Behinderung durch Verkehrsstreik kein Kündigungsgrund.

In Sachen der Arbeiterin A. gegen eine Maschinenfabrik fällt der Schlichtungsausschuß **Groß-Berlin** am 1. März 1922 folgende **Entscheidung**:

Der Einspruch gegen die zum 13. Februar 1922 erfolgte Kündigung ist gerechtfertigt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Antragstellerin A. weiter zu beschäftigen oder ihr eine Entschädigung von 1320 Mk. zu zahlen. Die Entschädigungssumme ist berechnet nach einem letztem Jahresarbeitsverdienst von 7900 Mk. und einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren und drei Monaten.

Begründung: Die Antragstellerin war kurz vor dem Verkehrsstreik erkrankt. Sie hatte daher während desselben keine Möglichkeit, ihre Arbeitsstelle zu erreichen, da sie selbst bei Benutzung der Untergrundbahn eine erhebliche Strecke zu Fuß hätte zurücklegen müssen. Eine Entschuldigung für ihr Fernbleiben von der Arbeit war, wenn überhaupt möglich, so doch überaus erschwert und sie durfte auch damit rechnen, daß die Firma als Grund den Verkehrsstreik annehmen würde. Es kommt hinzu, daß, nach den Aussagen des Mundanwalts, denen seitens der Antragsgenerin nicht widersprochen wurde, während der fraglichen Zeit etwa 20 Prozent der Belegschaft gefehlt haben, ohne sich zu entschuldigen, und daß Entlassungen aus diesem Grunde sonst nicht vorgenommen worden sind. Es muß daher in der Entlassung der Antragstellerin eine unbillige Härte im Sinne des § 84 Abs. 4 BGB erblickt werden, die weder durch das Verhalten der Antragstellerin noch durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt ist.

*

Diebstahlsverdacht und fristlose Entlassung.

In Sachen des Arbeiters L. gegen eine Firma fällt der Schlichtungsausschuß **Groß-Berlin** am 23. November 1921 folgende **Entscheidung**:

Der Einspruch gegen die zum 26. Juli 1921 erfolgte Kündigung ist gerechtfertigt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antragsteller L. weiterzubeschäftigen oder ihm eine Entschädigung von 2284 Mk. zu zahlen.

Begründung: Die Verhandlung hat ergeben, daß die fristlose Entlassung des L. auf Grund einer Zeitungsnotiz erfolgte, welche die drei Beteiligten als Diebe bezeichnete. Das von dem ersten Amtsanwalt eingeleitete Vorverfahren ist jedoch laut Schreiben des Amtsanwalts vom 19. Oktober 1921 eingestellt worden. Die Untersuchung hat also etwas für L. Belastendes nicht ergeben. Die Führung des L. während seiner fast vierjährigen Tätigkeit bei der Firma war, wie auch der Vertreter der Firma bestätigt, einwandfrei. L. hat niemals Veranlassung zu Klagen irgendwelcher Art gegeben. Seine fristlose Entlassung ist daher ungerechtfertigt, um so mehr, da sie sich lediglich auf die schon erwähnte Zeitungsnotiz stützte, ohne das Ergebnis des eingeleiteten Verfahrens abzuwarten. Der Antragsteller hat form- und fristgemäß auf Grund des Betriebsrätegesetzes Einspruch erhoben. Diesem Einspruch wurde vom Arbeiterrat stattgegeben.

*

Wenn zwischen den Parteien die Abmachung getroffen ist, daß Maßregelungen aus Anlaß des Streiks nicht stattfinden sollen, bedeutet die Nichtwiedereinstellung eines Arbeitnehmers unberechtigte fristlose Entlassung.

(Urteil des Gewerbegerichts zu Essen vom 28. Februar 1922.)

Aus der Begründung: Durch den Streik ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet worden. In der Nichtannahme der Arbeit am 24. Januar seitens der Beklagten ist eine fristlose Entlassung zu erblicken. Da die Beklagte aus Anlaß des Streiks die Klägerin nicht entlassen durfte, ferner der von ihr geltend gemachte Grund, daß der Posten inzwischen anderweit besetzt gewesen sei, kein Grund ist, der nach § 123 GG die Beklagte berechtigt hätte, die Klägerin fristlos zu entlassen, so ist diese Entlassung der Klägerin zu Unrecht erfolgt. Durch die Entlassung am 24. Januar ist die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen gemäß § 122 GG in Lauf gesetzt worden. Für diese Zeit ist die Beklagte mit der Annahme der Dienstleistungen der Klägerin in Verzug geraten. Die Beklagte hat gemäß § 615 BGB für diese Zeit die vereinbarte Vergütung zu entrichten. Da die Klägerin gemäß § 84 BGB gegen die Kündigung Einspruch nicht erhoben hat, war das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der zweiwöchigen Kündigungsfrist

leendet. Die Klägerin hat deshalb lediglich einen Anspruch auf eine Entschädigung des zweiwöchigen Lohnausfalles. Der weitere Anspruch auf Entschädigung bis zur Wiedereinstellung ist nicht gerechtfertigt. Da die Höhe des Wochenlohnes nicht bestritten ist, war die Beklagte wie gesehen zu verurteilen.

Verweigerung von Streikarbeit kein Entlassungsgrund.

Aus der Begründung einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses **Groß-Berlin** vom 28. Juli 1921:

Die Beschwerdeführer sind am 5. Juli entlassen worden. Sie erblicken in der Kündigung eine unbillige Härte im Sinne des § 84 Ziffer 4 BRG und beantragen auf Wiedereinstellung oder Entschädigung zu erkennen. Die in §§ 84 und 86 Abs. 1 BRG gegebenen Form- und Fristvorschriften sind erfüllt. Nach den getroffenen Feststellungen ist die Kündigung am 5. Juli erfolgt und von dem gekündigten Arbeitnehmer der Einspruch beim Arbeiterrat am gleichen Tage erhoben worden. Letzterer hat die Anrufung für begründet erachtet und alsbald mit dem Arbeitgeber zwecks Verbeiführung einer Verständigung verhandelt. Da eine solche nicht gelang ist, hat der betroffene Arbeiterrat am 7. Juli den Schlichtungsausschuß angerufen.

Nach Angabe des Antragsgegners ist die Entlassung erfolgt, da eine Beschäftigungsmöglichkeit für die Beschwerdeführer nicht vorhanden gewesen sei. In dem Betriebe waren die Buchbinder in Streik getreten und damit war auch für die Beschwerdeführer, welche mit Hilfsarbeiten für die Streikenden beschäftigt waren, die Arbeit fortgefallen. Sie waren noch einige Tage mit Reinigungsarbeiten und Aufräumungsarbeiten beschäftigt. Am Entlassungstage wurden sie aufgefordert, bisher von Streikenden verrichtete Arbeiten auszuführen. Dies verweigerten sie und wurden entlassen, da angeblich eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht bestand. Die Verweigerung der Arbeit für die Streikenden stellt kein Verschulden der Beschwerdeführer dar. Sie konnte ihnen billiger Weise nicht zugemutet werden.

Die Kündigung war aber darum als unbillige Härte anzusehen, weil nach der Überzeugung der Kammer eine Unmöglichkeit, die Beschwerdeführer anderweit zu beschäftigen, nicht vorhanden war. Der Betrieb ist ein sehr umfangreicher mit etwa 300 Arbeitern und etwa 100 Wägen und Transportarbeitern. Die Wägen waren überdies bereit, ihre Arbeitszeit verkürzen zu lassen, um den Beschwerdeführern Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen. Unter diesen Umständen bestand eine Beschäftigungsmöglichkeit für die Beschwerdeführer und die Kündigung erscheint als unbillige Härte.

Den Gerichten steht nicht das Recht zu, Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse nachzuprüfen.

Im Gegensatz zu der Mehrzahl der Gerichte, die den Standpunkt vertreten, daß den Gerichten ein Nachprüfungsrecht in materieller Beziehung nicht zustehe, wohl aber die Prüfung, ob die Entscheidung gesetzlich ordnungsgemäß zustande gekommen ist, verneint das Landgericht Guben jegliches Nachprüfungsrecht im Urteil vom 2. Dezember 1921.

Aus den Gründen: Das Gericht ist nicht im Verhältnis zum Schlichtungsausschuß die übergeordnete Beschwerdeinstanz, die die Michtigkeit des Schlichtungspruchs nachzuprüfen hat und deshalb steht dem Gericht auch nicht das Recht zu, nachzuprüfen, ob der Spruch des Schlichtungsausschusses den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht und deshalb formell und materiell zu Recht ergangen ist. Das Gericht kann deshalb nicht die Voraussetzungen des Schiedspruches nach der Richtung einer nochmaligen Prüfung unterziehen, ob die Kläger binnen 5 Tagen den Arbeiterrat angerufen, ob dieser den Einspruch der Arbeiter gegen die Entlassung für gerechtfertigt gehalten und demgemäß binnen einer Woche mit dem Arbeitgeber wegen etwaiger Zurücknahme der Kündigung verhandelt und dann binnen weiteren 5 Tagen, wenn diese Verhandlungen zu keinem Ergebnis geführt haben, dem Schlichtungsausschuß angerufen hat. Die Prüfung der Fristeneinhaltung ist lediglich Sache des Schlichtungsausschusses und ebenso hat dieser auch allein darüber zu entscheiden, ob der Einspruch zulässig war oder nicht. Dem Gericht steht auch in dieser Hinsicht ein Überprüfungsrecht nicht zu. Es darf nicht dazu kommen, daß der Schlichtungsausschuß den Einspruch für zulässig, das Gericht ihn aber für unzulässig erklärt und deshalb ist auch in § 87 BRG gesagt: „Der Schlichtungsausschuß

entscheidet endgültig; diese Entscheidung schafft Recht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“ Durch diese Entscheidung wird also nur die materielle Grundlage für den nunmehr im ordentlichen Rechtswege zu verfolgenden Anspruch geschaffen. Der Spruch des Schlichtungsausschusses ist nicht, wie ein Schiedsgerichtsurteil, ein Urteil, das nur der Vollstreckbarkeit entbehrt, sondern lediglich die materielle Grundlage des Anspruches, der aber wie jeder andere Anspruch aus irgend einem Rechtsgeschäfte, noch keinen Titel zur Zwangsvollstreckung bildet und der deshalb erst eingeklagt werden muß, um vollstreckbar zu sein. Gegen diesen Anspruch sind aber Einreden, die nur in dem früheren Verfahren hätten geltend gemacht werden können und durch den Spruch erledigt sind, nicht mehr zulässig, also alle diejenigen Einreden abgeschnitten, die gegen die Begründetheit des Anspruches erhoben werden, dagegen Einspruch zulässig, die gegen den Bestand des Anspruches sich richtet wie die Einrede der Tilgung, der Stundung des Erlasses, des Vergleichs, der Abtretung und dergleichen mehr. Auch der vom Beklagten angezogene § 615 Satz 2 BGB findet hier keine Anwendung. Der Arbeitgeber hat zu wählen zwischen Wiedereinstellung oder Zahlung. Wählt er letzteres, dann muß er die vom Schlichtungsausschuß festgesetzte Entschädigung zahlen, gleichviel, ob der Arbeitnehmer anderweit Stellung gefunden hat. Will er sich dies zunutze machen, dann mag er die Wiedereinstellung wählen; er kann aber nicht die Zahlung der Entschädigung wählen und gleichzeitig § 615 BGB geltend machen; das kann er im Gegenteil nach § 88 BRG nur, wenn er die Weiterbeschäftigung wählt; nur in diesem Falle hat der Arbeitnehmer sich den Bestimmungen des § 615 Satz 2 BGB zu unterwerfen, und zwar für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung. Diese Bestimmung zeigt klar, daß § 615 Satz 2 dann nicht Anwendung finden kann, wenn die Weiterbeschäftigung von seiten des Arbeitgebers abgelehnt wird. Der Berufung war deshalb der Erfolg zu verfahren.

*

Auf die Entschädigungssumme des § 87 BRG kann anderweitiger Verdienst nicht angerechnet werden.

a) Urteil des Gewerbegerichts Berlin Nr. 415/21. 28 vom 29. Juni 1921:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1908 als Seher beschäftigt und ist am 2. April 1921 entlassen worden. Durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 3. Mai 1921 ist der Beklagten aufgegeben worden, dem Kläger wieder einzustellen oder ihm 4000 Mk. Entschädigung zu zahlen. Die Beklagte hat beides verweigert. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 4000 Mk. zu verurteilen. Die Beklagte hat Abweisung beantragt und den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 22. Juni 1921 vorgetragen.

Der Klagespruch ist begründet. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses, deren formelle Gültigkeit nicht zu beanstanden ist und auch von der Beklagten nicht bemängelt wird, hat zwischen den Parteien Recht geschaffen. Eine sachliche Nachprüfung des Spruchs steht dem Gericht nicht zu. Es läßt sich auch aus dem Gesetz (§ 87 BRG) nicht entnehmen, daß der Kläger sich auf die Entschädigungssumme anderweitigen Verdiensts, wie er ihn geständig alsbald nach der Entlassung erzielt hat, anrechnen lassen mußte. Die Entschädigung soll nicht den Lohnausfall eines bestimmten Zeitraums ersetzen, sondern soll ein Ausgleich sein für den Verlust der mannigfaltigen Vorteile, die mit dem Besitz einer festen Arbeitsstelle verbunden sind. Dazu gehört nicht nur der Anspruch auf Lohn, sondern auch die Aussicht auf Vergünstigungen, wie sie langjährige Angestellte von Firmen, wie die Beklagte ist, gewährt zu werden pflegen, ferner der Ferienanspruch, die ganze Art der Tätigkeit, das Eingearbeitetsein, die Beziehungen zu dem Mitarbeiter, die örtliche Lage der Arbeitsstelle und anderes.

Die Entschädigungssumme mußte daher dem Kläger in voller Höhe zugesprochen werden. Die Kosten treffen die Beklagte als Unterliegende.

b) Bestätigt vom Landgericht I (Urteil vom 15. September 1921) mit folgender Begründung:

Die Einwendung der Beklagten, der Kläger habe durch die Entlassung keine Einbuße an seinem Verdienst erlitten, ist unerheblich. Die Beklagte irrt, wenn sie annimmt, daß es sich bei der Zahlung von 4000 Mk. um eine Nachzahlung von Lohn handle, auf die der anderweitige Verdienst angerechnet werden könne. Wie schon in dem Urteil erster Instanz ausgeführt worden ist, handelt es sich um einen Ausgleich für den Verlust der mannig-

sachen Vorteile, mit denen der Kläger als langjähriger Arbeiter rechnen konnte und die ihm die feste Arbeitsstätte gewährte.

Auch eine sachliche Nachprüfung der Höhe der Entschädigung ist nicht Sache des Gerichts, da auch diese an der Rechtskraft der Entscheidung im Schlichtungsverfahren teilnimmt.

Anrechnung des anderweitigen Arbeitsverdienstes wäre der Beklagten nur dann möglich gewesen, wenn sie dem Kläger wieder eingestellt hätte (§ 615, Satz 2 BGB).

*

Wahrheitswidrige Aussage von Auskunftspersonen vor dem Schlichtungsausschuß verpflichtet zum Schadenersatz.

Die Zivilkammer VIII des Landgerichts Hamburg hat am 15. November 1921, Z. Bf. VIII. 737/21 [63], wie folgt für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Amtsgerichts Hamburg vom 3. Juni 1921 aufgehoben und Beklagter verurteilt, der Klägerin 506,20 M. zu zahlen. Beklagter hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand: Bei der Klägerin war ein junges Mädchen H. als Verkäuferin angestellt. Klägerin wollte die H. wegen eines Verstoßes gegen die Geschäftsordnung nicht länger in ihrem Geschäft haben und kündigte ihr die Stellung zum 31. Juli 1920. Die H. wandte sich an den Betriebsrat des Geschäfts. Der Ausschuß des Betriebsrats billigte die Kündigung. Dann wandte sich die H. an den Schlichtungsausschuß, vor dem der jetzt Beklagte als Zeuge vernommen wurde, und zwar als Mitglied des Betriebsrats. Der Schlichtungsausschuß entschied, daß der Einspruch gegen die Kündigung gerechtfertigt sei und daß Klägerin, falls sie die Weiterbeschäftigung der H. ablehne, der H. 500 M. Entschädigung zu zahlen habe. Da Klägerin nicht zahlte, wurde sie von der H. vor dem Kaufmannsgericht verklagt und durch Urteil des Kaufmannsgerichts vom 9. November 1920 verurteilt, der H. gemäß des Spruches des Schlichtungsausschusses 500 M. zu zahlen und die Kosten in Höhe von 6,20 M. zu tragen.

Klägerin klagt jetzt auf Schadenersatz gegen den Beklagten, weil dieser als Zeuge vor dem Schlichtungsausschuß wissentlich unwahre Angaben gemacht und dadurch bewirkt habe, daß der Schlichtungsausschuß in Unkenntnis der wahren Sachlage zu einer unrichtigen Erkenntnis gekommen sei. Beklagter hat bestritten, daß er als Zeuge falsche Angaben gemacht habe.

Durch Urteil des Amtsgerichts, Zivilabteilung 13, vom 3. Juni 1921 ist Klägerin mit der Klage abgewiesen worden.

Gegen dieses Urteil hat Klägerin form- und fristgerecht Berufung eingelegt.

Im übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze und Protokolle und der Beilagen, aus denen zum Zweck der Beweisaufnahme referiert wurde, Bezug genommen.

Gründe: Nach § 84 des Betriebsrätegesetzes kann der Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung von Seiten des Arbeitgebers binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch beim Angestelltenrat einlegen. Der Angestelltenrat prüft dann, ob die Kündigung zu Recht besteht. Kommt der Angestelltenrat zu der Erkenntnis, daß die Kündigung nach § 84 BRG zu Unrecht erfolgt sei, so kann der Angestelltenrat oder der Arbeitnehmer selbst binnen einer weiteren Frist von einer Woche den Schlichtungsausschuß anrufen, der dann über den Fall entscheidet. Hat der Angestelltenrat die Kündigung für berechtigt erklärt, so kann der Schlichtungsausschuß nach § 86 des BRG nicht angerufen werden. Bei der Klägerin wird der Angestelltenrat Betriebsrat genannt, weil er mit dem Betriebsrat identisch ist. Nach Aussage der Zeugen H., B. und M. ist als erwiesen anzusehen, daß ein gültiger Beschluß des Betriebsrats gemäß § 42 des BRG nicht gefaßt ist, daß vielmehr nur ein Ausschuß des Betriebsrats sich mit der Sache H. beschäftigt hat und daß die Mitglieder dieses Ausschusses die Kündigung der H. für berechtigt erklärt haben. Der Beklagte M. hat nun in der Sitzung des Schlichtungsausschusses, der von der Arbeitnehmerin H. angerufen war, ausweislich des Protokolls vom 21. August 1920 erklärt, daß der Betriebsrat als solcher sich mit der Kündigung nicht einverstanden erklärt habe. Diese Angabe des Beklagten war unwahr, weil der Betriebsrat als solcher sich mit der Kündigung überhaupt nicht befaßt hatte, und sie war wissentlich unwahr, weil dies dem Beklagten als Mitglied des Betriebsrats bekannt war. Beklagter mußte auch, daß der Schlichtungsausschuß, wenn er, der Beklagte, die Frage des Vorsitzenden, ob der Betriebsrat die Kündigung für berechtigt erklärt hätte, derartig beantwortete, zu

dem Ergebnis kommen mußte, der Betriebsrat habe die Umstände der Kündigung geprüft und habe nach Prüfung die Berechtigung der Kündigung verneint. Durch diese unrichtige Beantwortung der Frage des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses hat der Beklagte veranlaßt, daß der Schlichtungsausschuß zu der der Klägerin ungünstigen Entscheidung kam. Hätte der Beklagte der Wahrheit gemäß erklärt, der Betriebsrat als solcher hätte überhaupt die Berechtigung der Kündigung nicht geprüft, so hätte der Schlichtungsausschuß, da dann seine Anrufung nach § 86 BGG unzulässig war, den Einspruch der K. verwerfen müssen. Daß Beklagter absichtlich und aus Mitleid mit der K. vor dem Schlichtungsausschuß sich so erklärte, daß der Spruch für die K. günstig ausfallen mußte, sieht das Gericht auf Grund der glaubwürdigen Aussagen der Zeugen somit als Schuld erwiesen. Der Beklagte hat dem Zeugen gegenüber nach der Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß erklärt, er hätte nicht ansehen können, daß die K. weine, und hätte nur seiner persönlichen Meinung Ausdruck geben wollen, während er vor der Verhandlung dem Zeugen gegenüber die Kündigung für durchaus berechtigt erklärte. Der Beklagte hat durch sein Verhalten gegen die guten Sitten verstoßen und hat der Klägerin vorsätzlich Schaden zugefügt, er ist daher gemäß § 826 BGB zum Ersatz des Schadens in Höhe von 506,20 M. verpflichtet.

Das Gericht konnte ein Mitverschulden der Klägerin nicht als vorliegend ansehen, selbst wenn der Vertreter der Klägerin eine Vertagung des Termins vor dem Schlichtungsausschuß und weitere Zeugenvernehmung nicht beantragt oder einer Vertagung nicht zugestimmt haben sollte. Ein so eingehendes Erkennen der Sachlage konnte von dem klägerischen Vertreter nicht verlangt werden, er mußte der Erklärung des Beklagten vor dem Schlichtungsausschuß für der Wahrheit entsprechend halten, wenn dieser auch vorher etwas anderes gesagt hatte.

Nach Sachlage war daher das Urteil des Amtsgerichts aufzuheben und dem Klageantrag entsprechend zu erkennen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Kündigung eines neugewählten Betriebsratsmitgliedes vor Ablauf der nach § 18 der Wahlordnung zum BGG vorgesehenen Aushangfrist nicht zulässig.

(Urteil des Amtsgerichts Berlin-Tempelhof vom 26. Juli 1921.)

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 123,75 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand: Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeiter angestellt. Er wurde wegen Einschränkung des Betriebes — von etwa 3000 Arbeitern wurden etwa 100 entlassen — am 6. April 1921 entlassen. Er war vorher am 23. März 1921 in einer unstreitig ordnungsgemäß erfolgten Wahl zum Mitglied des Betriebsrats bei der Beklagten gewählt. Die Bekanntmachung dieser Wahl erfolgte am 24. März 1921. Die Kündigung seines Dienstverhältnisses ist ohne Zustimmung der Betriebsleitung der Beklagten erfolgt. Alles dies ist zugestanden. Der Kläger erachtet die Kündigung wegen mangelnder Zustimmung der Betriebsvertretung für unwirksam und verlangt Arbeitslohn für den 7. und 8. April von unstreitiger Höhe von 123,75 M. und stellt den Antrag, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 123,75 M. zu zahlen und das Urteil für vorläufig vollstreckbar zu erklären.

Die Beklagte bittet um Abweisung der Klage und ist der Ansicht, daß der Kläger zur Zeit der Entlassung noch nicht als Mitglied der Betriebsvertretung anzusehen sei, weil er entlassen sei vor Ablauf der zweiwöchigen Frist für den Aushang des Wahlergebnisses. Die vorgetragene Schriftsätze der Parteien werden hier in Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: Nach § 96 BGG bedarf die Beklagte zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung der Zustimmung der letzteren, da einer der Ausnahmefälle des § 96 nicht vorliegt. Insbesondere kommt Abs. 2 Nr. 2 daselbst nicht in Frage, da es sich bei der Beklagten nicht um eine gänzliche Stilllegung des ganzen Betriebes handelt, wie sie § 96 voraussetzt, sondern lediglich um eine Einschränkung des Betriebes (vergl. Dersch, BGG., Anm. 2 b zu § 96). Die Beklagte leugnet, daß es einer solchen Zustimmung bei der Entlassung des Klägers bedurfte, weil er zur Zeit der Entlassung am 6. April 1921 noch nicht Betriebsratsmitglied war. Ihrer

Ansicht vermag sich das erkennende Gericht nicht anzuschließen. Es ist vielmehr der Ansicht, daß des Klägers Wahl spätestens mit dem in § 18 der Wahlordnung zum BRG vorgesehenen Aushang des Wahlergebnisses als erfolgt anzusehen ist. Die Zulässigkeit einer Anfechtung der Wahl während der Dauer des Aushangs ändert an dem Umstand, daß sie bereits erfolgt ist, nichts. Die Wahl erfolgt nicht etwa suspensiv bedingt bis zum Ablauf der Aushangsfrist, sondern sie erfolgt definitiv und die Anfechtung kann nur die erfolgte Wahl mit rückwirkender Kraft unwirksam machen. Für diese Auffassung spricht auch der Wortlaut des § 29, nach welchem der Wahlvorstand „die Mitglieder des Betriebsrats“ spätestens eine Woche nach der Wahl und nicht etwa nach dem Aushang der Aushangsfrist zusammenberufen hat. Auch Feig und Sighler nehmen in ihren Erläuterungen zum BRG daselbe an (vergl. § 18 Anm. 3 und § 29 Anm. 2). § 43 des Gesetzes steht der hier vertretenen Auffassung nicht entgegen. Bildung des neuen Betriebsrats ist etwas anderes als die Wahl des neuen Betriebsrats. Gebildet mag er erst sein, wenn er zum erstenmal zusammengetreten ist und die im § 29 vorgesehenen Wähler vorgenommen hat, gewählt sind aber die einzelnen Mitglieder bereits vorher. Mit der Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist die Wahl, wie oben angenommen, wirksam geworden, wenn sie nicht etwa schon wirksam geworden ist, mit dem auf den Wahltag folgenden Tag, wie Derich in seinem Kommentar es angibt. Vorliegend ist der auf den Wahltag folgende Tag zugleich der Tag des Aushangs.

War danach der Kläger bereits am 6. April gewähltes Mitglied des Betriebsrats, so bedurfte es zu seiner Entlassung der Zustimmung des Betriebsrats. Die Entlassung ist daher zu Unrecht erfolgt und die Verurteilung dem Klageantrag gemäß gerechtfertigt.

*

Bei Anfechtung einer Wahl zum Betriebsrat mit nachfolgender Ungültigkeitserklärung durch den Schlichtungsausschuß genießt der Angefochtene seine gesetzlichen Vorrechte bis zur Abgabe der Entscheidung.

Der Schlichtungsausschuß **Hamburg** fällt am 28. September 1921 unter dem Vorsitz von Amtsrichter Müller in Sachen des Betriebsratsvorsitzenden gegen die Firma M. J. folgenden **Spruch**:

Die am 16. September 1921 ausgesprochene fristlose Entlassung des Antragstellers ist unbegründet.

Aus den Gründen: Im August 1921 ist die Neuwahl des Betriebsrates bei der Firma M. J. ausgeschlossen worden. Ende August bis Anfang September hat die Wahl stattgefunden. Frühestens am 5. September 1921 ist das Wahlergebnis ausgehängt worden. Bald darauf ist der neue Betriebsrat gebildet worden, am 13. September 1921 hat die Firma die Wahl beim Schlichtungsausschuß angefochten, am 16. September 1921 hat sie den Antragsteller, der in den Betriebsrat gewählt war, unter Berufung auf einen wichtigen Grund fristlos entlassen, am 28. September 1921 hat der Schlichtungsausschuß die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden für ungültig erklärt.

Der Schlichtungsausschuß hat einen wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung des Antragstellers nicht anerkannt. (Die Gründe haben keine allgemeine Bedeutung.) Es stand weiter zur Frage, ob dem Antragsteller der § 96 BRG oder nur die §§ 84 ff BRG zur Seite stünden.

Der Schlichtungsausschuß ist der Auffassung, daß dem Antragsteller bei der jetzigen Entscheidung der Schutz des § 96 des Betriebsrätegesetzes zur Seite steht. Der Antragsteller war auf Grund der kurz vorher geschehenen Wahl in den Betriebsrat gewählt und dieser war gebildet. Die Firma hatte die Wahl zwar am 13. September 1921 angefochten, über die Anfechtung war aber noch nicht entschieden. Das Betriebsrätegesetz und die Wahlordnung sagen nicht darüber, ob in solchem Falle der § 96 des Betriebsrätegesetzes zutrifft oder nicht. Wollte man die Entscheidung, durch die die Ungültigkeit der Wahl ausgesprochen wird, zurückwirken lassen auf den Zeitpunkt der Wahl, so würde im Falle der Ungültigkeit der Gesamtwahl die Folge sein, daß in der betreffenden Zeitspanne überhaupt kein Betriebsrat dagewesen und alle Handlungen, die die Gewählten als vermeintlicher Betriebsrat etwa vorgenommen haben, insbesondere ihre Beschlüsse aus § 86 des Betriebsrätegesetzes, rechtsunwirksam wären. Das wäre ein ganz unsehblicher Zustand, dem auch nicht dadurch abgeholfen werden könnte, daß man den § 43 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes heranzieht, denn in der fraglichen Zeit hat der alte Betriebsrat keinen Anlaß, tätig zu sein, da ja der neue als zu Recht bestehend angesehen worden ist

und auf Grund der Wahl zunächst einmal so angesehen werden mußte. Die Frage, wer nach der Ungültigkeitserklärung der Wahl eines ganzen Betriebsrates die Betriebsratsgeschäfte bis zur Neuwahl usw. (§ 43 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes) zu führen hat, ob der Betriebsrat, dessen Wahl für ungültig erklärt worden ist, oder der frühere, ist in der Rechtsprechung und im Schrifttum, auch in Bescheiden des Reichsarbeitsministers, wiederholt behandelt worden, sie ist aber nicht eine durchaus andere als die jetzt zur Entscheidung stehende Frage. Für diese ist maßgebend, daß die Wahl nun einmal stattgefunden hat und diese Tatsache anerkannt werden muß, bis ihr durch eine erfolgreiche Wahlanfechtung die Wirkung genommen wird. Muß der gesamte Betriebsrat für die Zeit zwischen seiner Bildung und der Wahlungültigkeitserklärung als rechtswirksam bestehend anerkannt werden, so stehen ihm auch die Schutzvorschriften des Gesetzes zur Seite, und dasselbe muß zugunsten eines einzelnen Mitglieds gelten, dessen Wahl für ungültig erklärt wird. Auch der gewählte Parlamentarier gehört dem Parlament solange an, bis über eine Anfechtung seiner Wahl entschieden ist, und Abstimmungen des Parlaments werden nicht deshalb ungültig, weil der Abgeordnete, dessen Wahl später für ungültig erklärt worden ist, an ihnen teilgenommen hat.

Da somit zugunsten des Antragstellers der § 96 des Betriebsrätegesetzes anwendbar ist und der Schlichtungsausschuß einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung nicht anerkennt, gilt die am 16. September 1921 ausgesprochene Kündigung nach § 96 III WRG als zurückgenommen.

*

Wem Einspruch gegen die Entlassung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung können vom Arbeitgeber Wahlanfechtungsgründe nicht geltend gemacht werden.

Vom Schlichtungsausschuß Hildesheim wurde am 19. Januar 1922 nachstehender Schiedsspruch abgegeben:

Der Einspruch gegen die Entlassung wird für gerechtfertigt erklärt auf Grund der §§ 96 und 97 des WRG.

Begründung: Der Antragsteller R. fungierte zurzeit als Betriebsobmann bei der Firma v. L. & Co., Clausthal. Zu seiner am 23. Dezember 1921 erfolgten Entlassung ist die nach § 93 und 96 des WRG erforderliche Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes nicht erteilt, ja nicht einmal beantragt worden. Gegen die Entlassung ist rechtzeitig Einspruch erhoben. Die Firma hat einen Entlassungsgrund nach § 96, Abs. 1 bis 3 des WRG nicht geltend gemacht, sondern sie beruft sich darauf, daß bei R. die Voraussetzungen für seine Wählbarkeit gemäß § 20 Abs. 2 des WRG nicht vorgelegen habe, weil er am Wahltag weder auf eine ununterbrochene sechsmonatliche Beschäftigung im Betriebe zurückblicken konnte, noch dem Gewerbebezweige, in dem er tätig war, drei Jahre angehört habe; seine Wahl sei deshalb gemäß § 21 der Wahlordnung vom 5. Februar 1920 ungültig. Die Firma hat nicht behauptet, daß sie gemäß § 19 der Wahlordnung die Wahl angefochten und die Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamts gemäß § 93 Abs. 2 des WRG herbeigeführt habe. Die Entscheidung, ob die Wahl für R. ungültig ist, ist der Entscheidung des Schlichtungsausschusses entzogen und es war Sache der Firma v. L. & Co., die erfolgreiche Anfechtung der Wahl nachzuweisen. Da die Genehmigung der Arbeiterschaft zur Entlassung nicht vorlag, war der Einspruch gegen die Entlassung für begründet zu erklären.

*

Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuß ist trotz Verbots des Unternehmers kein Grund zur fristlosen Entlassung.

Diesen Standpunkt vertrat das Landgericht I Berlin im Urteil vom 4. Juni 1921 mit folgender Begründung:

Bei der Entscheidung, ob das Verlassen des Dienstes unbefugt ist, kommt es nicht so sehr auf die Vösgläubigkeit des Handlungsgehilfen als darauf an, ob er ohne rechtmäßigen, objektiven Sinderungsgrund den Dienst verlassen hat.

Jedes Mitglied des Betriebsausschusses vertritt die Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft, soweit nicht besondere Aufgaben des Arbeiterrats oder Angestelltenrats in Frage kommen. Sehr wohl können aber Betriebsvorgänge, die unmittelbar zur Vertretungsbefugnis des Arbeiterrats gehören, von solcher Bedeutung für die gesamte Arbeiterschaft, insbesondere auch für die Angestelltenchaft sein, daß den Betriebsausschüssen und dem Angestelltenrat nicht zu versagen ist, sich in angemessener Weise darum zu kümmern. Um

einen solchen Vorgang handelt es sich hier. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist, wenn sie zunächst auch nur die Arbeiter betreffen sollte, ein Vorgang von entscheidender Bedeutung für den gesamten Betrieb.

In welcher Weise die Vertreter der Arbeitnehmer in derartigen Fällen ihr Interesse betätigen dürfen, ist im einzelnen Falle nach verständigem, die allseitigen Interessen erwägendem Ermessen zu beurteilen. Das muß insbesondere dann gelten, wenn sie durch die Betätigung als Arbeitnehmervertreter anderen geschäftlichen Obliegenheiten entzogen werden. Würde die Fortsetzung des Betriebes der Beklagten in Frage gestellt worden sein, so hätten die Kläger den nicht unbedingt notwendigen Weg zum Schlichtungsausschuß unterlassen müssen. Die Beklagte trägt jedoch selbst nicht vor, daß die Kläger besondere, den kurzen Ausschub nicht vertragende Geschäfte zu erledigen gehabt hätten.

Im gegebenen Falle haben die Kläger mithin den Dienst nicht unbefugt verlassen. Die Nichtbeachtung des ungerechtfertigten Verbotes bedeutet auch keine Dienstverweigerung, die nur gegenüber einem berechtigten Dienstbefehl in Betracht kommt. Das Gericht verschließt sich nicht der Tatsache, daß zuweilen Arbeitnehmervertretungen sich Übergriffe über ihren Aufgabekreis zuschulden kommen lassen und es an der Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke fehlen lassen, die ein Grundgedanke des Betriebsrätegesetzes von ihnen erfordert. Es kann aber nicht billigen, wenn die Forderung, daß sich die Arbeitnehmervertretungen im gesetzlichen Rahmen ihrer Befugnisse halten, durch engherzige, an Worte haftende Auslegung des Gesetzes zur Einschränkung ihrer Tätigkeit überspannt wird.

*

Der Hinweis dem Vorgesetzten gegenüber, daß er durch sein Verhalten die Belegschaft gegen sich aufbringe und Kritik in der Betriebsversammlung ist kein Grund zur fristlosen Entlassung.

Aus dem Urteil des Gewerbegerichts Essen vom April 1922 in einer Streitsache gegen die Firma Krupp:

Der Beklagte war seit dem 15. Oktober 1920 bei der Klägerin beschäftigt. Am 17. Februar 1922 wurde er fristlos entlassen mit der Begründung, daß er den Meister Wallmeyer in grober Weise beleidigt und bedroht und außerdem seine Mitarbeiter gegen W. aufgereizt habe. Gegen die Entlassung hat der Arbeiterrat der Klägerin beim Schlichtungsausschuß Einspruch erhoben. Der Schlichtungsausschuß hat gemäß § 86 Abs. 2 BNG die Aussetzung des Verfahrens angeordnet.

Der Beklagte macht geltend, in der Äußerung, die er dem Meister W. gegenüber getan habe, könne man keine Beleidigung oder Bedrohung erblicken, er habe W. vielmehr nur auf die ihm ungünstige Stimmung der Belegschaft aufmerksam machen und ihn vor weiteren Herausforderungen der Arbeiterschaft warnen wollen; eine Bedrohung oder Beleidigung des Meisters habe ihm umsomehr fern gelegen, als er ihn wiederholt bei anderen Gelegenheiten vor Gewalttätigkeiten einzelner Arbeiter in Schutz genommen habe. Die in der Belegschaftsversammlung von ihm gebrauchte Äußerung sei ebensowenig als eine Beleidigung oder Bedrohung des Meisters W. oder gar als eine Aufreizung seiner Arbeitskollegen gegen W. zu verstehen. er habe sich hier allerdings mißbilligend über den Meister ausgesprochen, das Recht der freien Meinungsäußerung muß ihm aber zugebilligt werden.

In der Auseinandersetzung zwischen dem Beklagten und dem Zeugen W. hat das Gericht nicht den Tatbestand des § 123, Ziffer 5 als erfüllt betrachten können. Nach den im wesentlichen übereinstimmenden und glaubhaften Aussagen der Zeugen Meiferscheidt und Gatz hat der Beklagte dem Zeugen W. offenbar davon in Kenntnis setzen wollen, daß ihn das Abreißen der Plakate bei der Arbeiterschaft mißliebig mache und daß er sich durch sein Verhalten leicht Tätlichkeiten einzelner Arbeiter aussetzen könne. Der Zeuge W. hat dann auch selbst, wenn er auch anfangs eingeschüchtert war, doch später nicht mehr den Eindruck gehabt, daß der Beklagte persönlich gegen ihn vorgehen wolle. Wenn auch das Verhalten des Beklagten gegenüber dem Zeugen W. diesem befremdlich erschienen sein mag, zumal der Zeuge zum Abreißen der Plakate durchaus berechtigt war, so kann doch in dem Auftreten des Beklagten eine Beleidigung des Zeugen nicht erblickt werden, viel weniger eine „grobe“ Beleidigung. Diese letztere müßte aber vorliegen, um den § 123 Ziffer 5 zur Anwendung zu bringen. Bedrohungen an sich genügen überhaupt nicht, um eine fristlose Entlassung herbeizuführen.

Auch die Äußerung des Beklagten in der Belegschaftsversammlung erschien dem Gericht nicht als ausreichender Grund zur fristlosen Entlassung des Beklagten. Das Gericht hat vielmehr den Eindruck gewonnen, daß der Beklagte zwar in sehr entschiedener Weise gegen das Verhalten des Zeugen B. Stellung genommen hat, daß er aber nicht zu Gewalttätigkeiten oder anderen Ausfällen gegen den Zeugen hat aufreizen wollen, zumal er, wie durch die Aussage des Zeugen G. festgestellt ist, bei anderen Gelegenheiten seine Mitarbeiter vor Tätlichkeiten gegen B. zurückgehalten hat. Jedenfalls konnte das Gericht nicht zu der Feststellung gelangen, daß der Beklagte das Recht freier Meinungsäußerung und Kritik mißbraucht habe.

Da Mithin weder ein Entlassungsgrund aus § 123 Ziffer 5 noch aus Ziffer 7 als berechtigt anerkannt werden konnte, war die Klage abzuweisen.

Enthält fristlose Entlassung im Falle der Unrechtmäßigkeit die fristgemäße Kündigung?

Vom Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. wurde am 12. Oktober 1921 unter dem Vorsitz von Oberlandesgerichtsrat Böger nachstehender Beschluß gefaßt:

Für eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist in dem jetzigen Verfahren kein Raum."

Gründe: Der Kläger wurde von der beklagten Firma am 1. September 1921 auf Grund eines Briefes, den derselbe an die Firma gerichtet hat und in dem der Betriebsleiter Dr. F. eine Beleidigung gegen sich erblickte, fristlos entlassen. Kläger hat daraufhin mit Antrag vom 15. September 1921 beim Schlichtungsausschuß fristgerecht Einspruch erhoben. In dem am 21. September 1921 vor dem Schlichtungsausschuß stattgefundenen Termin hat der Kläger die Aussetzung des Verfahrens auf Grund des § 86 WRG beantragt, weil er Klage beim Gewerbegericht erheben wollte, ob der von der Firma angegebene Grund zur fristlosen Entlassung ausreicht. Seinem Antrag wurde gemäß § 86 WRG stattgegeben. Diese Klage hat der Kläger beim Gewerbegericht erhoben und ist der Beklagte kostenpflichtig zur Zahlung des Gehalts bis zum Ablauf der Kündigungszeit verurteilt worden. Demnach hat das Gewerbegericht den Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers verneint. Das Urteil ist rechtskräftig. In dem heutigen Termin hat nun der Kläger auf Grund dieses Urteils beim Schlichtungsausschuß beantragt, die Firma zu seiner Weiterbeschäftigung zu verpflichten. Eine solche Entscheidung ist nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes jedoch nicht mehr notwendig, da in § 96 Abs. 4 WRG ausdrücklich bestimmt ist, daß, wenn eine fristlose Kündigung durch rechtskräftiges, gerichtliches Urteil für ungerechtfertigt erklärt wird, die Kündigung vom Arbeitgeber als zurückgenommen gilt. Das Kommentar von Platow, dem sich der Schlichtungsausschuß anschließt, sagt hierzu folgendes: „Erklärt das Gericht, sei es im Feststellungsurteil, wenn der Arbeitgeber auf Feststellung seines Rechts zur fristlosen Entlassung klagt, sei es im Leistungsurteil, wenn der Arbeitnehmer den Restlohn oder das Restgehalt einklagt, daß die Entlassung ungerechtfertigt war, so gilt damit zugleich die Kündigung in vollem Umfang als zurückgenommen; die Fortsetzung des etwa schwebenden, aber ausgefetzten Einspruchsverfahrens (§ 86 Abs. 2) erübrigt sich; der Dienstvertrag besteht, wie sich rückwirkend herausstellt, fort und daher auch das Amt als Betriebsvertretungsmitglied (§ 39 Abs. 1).“

Aus den vorstehenden Gründen erübrigt sich also die Fortsetzung des Einspruchsverfahrens beim Schlichtungsausschuß, da eine Kündigung überhaupt nicht mehr vorliegt. Die Beklagte ist ohne weiteres verpflichtet, das Dienstverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen und ist auch Kläger nach wie vor Mitglied der Betriebsvertretung.

Zustimmung zur Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung kann nicht durch Einzelbefragung der übrigen Betriebsvertretungsmitglieder eingeholt werden, sondern bedarf einer ordnungsmäßigen Beschlusfassung.

Vom Schlichtungsausschuß Köln wurde am 4. Oktober 1921 unter dem Vorsitz von Amtsgerichtsrat Dr. Schneider nachstehende Entscheidung abgegeben: Der Antrag wird als unzulässig zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 97 WRG ist die Anrufung des Schlichtungsausschusses seitens des Arbeitgebers zum Zwecke der Ersetzung der Zustimmung der Betriebsvertretung

zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung nur zulässig, nachdem die Betriebsvertretung die Zustimmung untersagt hat. Auch unter Zugrundelegung des Vortrages des Arbeitgebers ist der Schlichtungsausschuß nicht dazu in der Lage, eine dem Vorschriften des BtG entsprechende Verfugung der Zustimmung festzustellen, weil eine ordnungsmäßige Beschlußfassung der Betriebsvertretung über die Erteilung oder Verfugung der Zustimmung unstreitig nicht stattgefunden hat.

In den §§ 96 und 97 des BtG ist nicht gesagt, in welcher Form die Betriebsvertretung sich über die Erteilung oder Verfugung der Zustimmung zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung schlüssig werden muß. Daraus, daß die genannten Gesetzesvorschriften Sonderbestimmungen nicht enthalten, hat man hier und da den Schluß gezogen, daß das Verfahren ein völlig harmloses sein könne, daß also der Arbeitgeber sich die Erklärung auf seinen Antrag, der Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung zuzustimmen, von jedem Mitgliede der Betriebsvertretung einzeln verschaffen könne. Ein Gericht soll sogar soweit gegangen sein, auszusprechen, daß auch eine stillschweigende Erklärung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung genügen könne. Man hat diese Auffassung darauf zu stützen gesucht, daß in den Gesetzesvorschriften ohne Schwierigkeit hätte gesagt werden können, daß ein Beschluß der Betriebsvertretung erforderlich sei, und daß daraus, daß dies nicht gesagt sei, geschlossen werden müsse, daß ein Beschluß nicht erforderlich sei. Diese Auffassung ist unhaltbar. Zunächst ist in den genannten Gesetzesvorschriften gesagt, daß die Betriebsvertretung (nicht etwa die Mitglieder der Betriebsvertretung) die Zustimmung erteilen oder versagen muß. Da die Betriebsvertretung aus mehreren Personen besteht, muß also nach dem klaren Wortlaut der Gesetzesvorschriften eine Kollegialentscheidung stattfinden, das heißt die Betriebsvertretungsmitglieder müssen gemeinschaftlich entscheiden. Eine gemeinschaftliche Entscheidung liegt aber nur dann vor, wenn jedes einzelne Mitglied des Kollegiums die Gründe der Auffassung der anderen Mitglieder des Kollegiums bei seiner Stimmabgabe kennt und würdigt. Eine Kollegialentscheidung ist etwas völlig anderes, als die Summe der Entscheidungen der einzelnen Mitglieder des Kollegiums, die den Sachverhalt selbständig und unabhängig voneinander geprüft und ihre Entscheidung getroffen haben. Es muß aber weiter festgestellt werden, daß das Betriebsrätegesetz an keiner Stelle (abgesehen von dem hier nicht interessierenden § 50) ausdrücklich sagt, daß eine Entscheidung der Betriebsvertretung durch Beschluß erfolgen müsse. Hieraus kann nur der Schluß gezogen werden, daß zu allen Entscheidungen, welche die Betriebsvertretung zu treffen hat, ein Beschluß im Sinne der allgemeinen Vorschrift des § 32 des BtG erforderlich ist, der lautet:

„Ein gültiger Beschluß des Betriebsrates kann nur gefaßt werden, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände geladen sind und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der Betriebsratsmitglieder erreicht. Stellvertretung nach § 46 ist zulässig.“

Die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder und Stellvertreter gefaßt. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.“

Eine andere Frage ist es, ob ein gültiger Beschluß auch dann vorliegt, wenn es der Vorschrift des § 33 Abs. 1 des Gesetzes zuwider unterlassen ist, die im Gesetz unbedingt vorgeschriebene Niederschrift aufzunehmen. Nach dem Sinn und Zwecke dieser Vorschrift, der sich aus dem Wortlaut

„Über jede Verhandlung des Betriebsrates ist eine Niederschrift aufzulegen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält und von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied unterzeichnet ist“

klar dahin ergibt, daß für alle späteren Verhandlungen, namentlich vor den Schlichtungsausschüssen oder Gerichten, eine Beweisurkunde geschaffen werden muß, muß man wohl grundsätzlich auch diese Niederschrift für notwendig halten.

*

Nur bei gänzlicher Betriebsstilllegung ist die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes nicht erforderlich.

Urteil des Landgerichts Zwickau vom 29. Oktober 1921 in Sachen des Klempners G. gegen Emailtnerwerk Raschau:

Tatbestand: Der Kläger fordert unter der Behauptung, er sei bei der Beklagten als Klempner beschäftigt und Obmann des Betriebsrats gewesen, die Beklagte habe ihm am

28. Mai 1920 gekündigt und ihn am 11. Juni 1920 entlassen, vom 11. Juni bis 6. November 1920 wöchentlich 218,50 Mk. entgangenen Arbeitsverdienst.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung, da die Entlassung des Klägers mit Zustimmung des Betriebsrates und überdies wegen Stilllegung des Klempnerbetriebes erfolgt sei.

Der Kläger bestreitet das. Das Amtsgericht hat nach Erhebung von Beweisen dem Klagenanspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten, die damit Abweisung der Klage erstrebt, während Kläger die Berufung zurückgewiesen wissen will.

Entscheidungsgründe: Daß die Zustimmung des Betriebsrates der Beklagten zur Kündigung gegenüber dem Kläger nicht eingeholt worden ist, sieht das Amtsgericht auf Grund der Aussage des Zeugen F. mit Recht als erwiesen an.

Durch die Niederschrift über die Sitzung des Betriebsrates im Umschlage Bl. 23 ist nun zwar bewiesen, daß eine Vereinbarung dahin getroffen worden ist, daß die Gültigkeit der Kündigung gegenüber den Mitgliedern des Betriebsrates davon abhängig sein sollte, ob der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerverband die Kündigung für zulässig erklärten; durch die Aussage G.s (Bl. 108 b) ist jedoch bewiesen, daß die Kündigung vom Metallarbeiter-Verband nicht für gerechtfertigt erklärt worden ist. Ob G. damals schon Vorsitzender dieses Verbandes gewesen ist, kommt dabei nicht in Betracht, da er ganz allgemein — also auch für die Zeit, in der er noch nicht Vorsitzender des Verbandes gewesen sein sollte — die Auskunft gegeben hat, daß die Kündigung von dem Verband nicht für gerechtfertigt erklärt worden sei. Auf die Eideszuschreibung konnte deshalb, da das Gegenteil der auf den Eid des Klägers gestellten Behauptung bereits erwiesen ist (§ 446 BPO), nicht zurückgekommen werden.

Liegt sonach hinsichtlich der Kündigung gegenüber dem Kläger weder eine Zustimmung des Betriebsrates noch eine sonstige Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrate vor, so könnte die Kündigung nur dann als zulässig und wirksam angesehen werden, wenn eine Zustimmung der Betriebsvertretung nicht erforderlich gewesen wäre. Das wäre nach § 96 Abs. 2 Ziffer 2 des Betriebsrätegesetzes dann der Fall, wenn die Entlassung des Klägers durch Stilllegung des Betriebs erforderlich gewesen wäre. Wenn die Beklagte meint, daß diese Bestimmung hier Anwendung zu finden habe, weil sie den Teil ihres Betriebs — die Klempnerei —, in der der Kläger beschäftigt gewesen sei, stillgelegt habe, so kann dem nicht beigetreten werden.

Der Wortlaut des § 96 Ziffer 2 des BRG: „Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich sind“ spricht ohne weiteres dafür, daß es die Absicht nur bei Stilllegung des gesamten Betriebes, nicht nur eines Teiles desselben entbehrlich sei (zu vergl. Dr. Dorsch, Betriebsrätegesetz, Anm. C II B zu § 96 des Gesetzes); anders kann für sich allein genommen der Ausdruck „Stilllegung des Betriebes“ nicht verstanden werden.

Es kann aber auch nicht aus der Bestimmung in § 85 des BRG, wonach das Recht des Einspruches eines Arbeiters gegen die Kündigung nicht besteht, bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich werden, gefolgert werden, daß unter denselben Voraussetzungen, also auch nur bei teilweiser Stilllegung des Betriebes, in § 96 Ziffer 2 die Zustimmung des Betriebsrates nicht verlangt werden sollte. Die offenbar absichtlich verschieden gehaltene Fassung der beiden Gesetzesstellen: „gänzliche oder teilweise Stilllegung“ und „Stilllegung“ schlechthin muß im Gegenteil entnommen werden, daß der Gesetzgeber im letzteren Falle die Voraussetzungen, unter denen die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich sein sollte, gegenüber den Voraussetzungen des § 85 hat verschärfen wollen, so daß das Erfordernis der Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung nur wegfallen soll im Falle der Stilllegung des gesamten Betriebes.

Da eine solche im vorliegenden Falle nicht vorlag, hätte es also der Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung bedurft.

Die ohne diese erklärte Kündigung war sonach wirkungslos. Das Amtsgericht hat daher dem Anspruch des Klägers mit Recht dem Grunde nach festgestellt. Danach war die Berufung der Beklagten mit sich aus § 97 BPO ergebender Kostenfolge zurückzuweisen.