

Arbeiterrecht im Betrieb!

◆ ◆ ◆ Nr. 6 ◆ ◆ ◆

Beilage zu Nr. 3, 4. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Allgemeines und Wahl zum Betriebsrat . . .	2
(§§ 1—25)	
Geschäftsführung des Betriebsrats	5
(§§ 26—38)	
Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat	8
Aufgaben u. Befugnisse der Betriebsvertretung	9
(§§ 66—80)	
Einspruch bei Einstellungen und Entlassungen	18
(§§ 81—99)	
Tarifvertrag	30
Lehrlingsfragen	31

Stuttgart, 3. Februar 1923

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

□	Allgemeines und Wahl zum Betriebsrat, §§ 1—25	□
---	--	---

Ein Betriebsrat hört nicht auf zu bestehen, wenn die Zahl der Arbeitnehmer dauernd unter zwanzig sinkt.

(Beschluss des Bezirksausschusses zu Königsberg B. A. II 1197/22 vom 15. Sept. 1922.)

Der im April 1922 von den Angestellten des Ostpreussischen Landesarbeitsamtes für die Dauer eines Jahres gewählte Betriebsrat besteht noch weiter zu Recht.

Gründe: Am 11. April 1922 ist bei dem Ostpreussischen Landesarbeitsamte ein Betriebsrat gewählt worden. Nach Angabe des Vorsitzenden des Landesarbeitsamtes ist die Zahl der Angestellten seit dem Mai dieses Jahres dauernd auf 16 gesunken. Er hat daher dem Betriebsrat ersucht, einen Wahlleiter für die Wahl eines Betriebsobmannes zu wählen, weil der Betriebsrat infolge des Sinkens der Zahl der Angestellten unter 20 von selbst aufgehört habe, zu bestehen. Der Betriebsrat hat das Ersuchen abgelehnt. Beide Teile haben um die Entscheidung des Bezirksausschusses gebeten. Die Zuständigkeit des Bezirksausschusses ist nach § 93 Ziffer 5 des Betriebsrätegesetzes gegeben, solange ein Bezirkswirtschaftsrat noch nicht besteht. Darüber, ob, wenn im Laufe des Jahres, für welches der Betriebsrat gewählt ist, die Zahl der Angestellten dauernd unter 20 sinkt, der Betriebsrat von selbst zu bestehen aufhört, gehen die Ansichten auseinander. Während der Reichsarbeitsminister in einem Erlaß vom 7. Februar 1921 die Ansicht vertritt, daß der Betriebsrat deshalb nicht zu bestehen aufhöre, hat der Vorläufige Reichswirtschaftsrat in einer Entscheidung vom 18. Oktober 1921 den entgegengesetzten Standpunkt eingenommen. Der Entscheidung des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats war jedoch nicht beizupflichten. Nach § 18 des Betriebsrätegesetzes werden die Mitglieder des Betriebsrats auf die Dauer von einem Jahre gewählt. Davon, daß der Betriebsrat aufhöre zu bestehen, wenn die Zahl der Arbeitnehmer unter 20 sinke, enthält das Gesetz nichts. Ein Gesetz muß solange nach seinem Wortlaut ausgelegt werden, als nicht zwingende Gründe eine Einschränkung als gewollt erscheinen lassen. Solche zwingenden Gründe liegen hier nicht vor; es verträgt sich mit dem Sinne und Zwecke des Gesetzes die Annahme, daß ein einmal gewählter Betriebsrat für die kurze Wahlzeit des einen Jahres bestehen bleiben soll, auch wenn die Voraussetzung, daß die Zahl der Arbeitnehmer in der Regel mindestens 20 beträgt, weggefallen ist. Die Zahl 20 ergibt sich nicht aus der Natur der Sache von selbst, sondern ist willkürlich gewählt, weil eine bestimmte Begrenzung gegeben werden mußte, es hätte aber im Gesetze eine andere, zum Beispiel eine niedrigere Zahl dafür eingesetzt werden können. Deshalb ist auch durchaus die Annahme möglich, das Gesetz habe für die einjährige Dauer der Wahlzeit die durch die Wahl geschaffenen Verhältnisse bestehen lassen wollen, auch wenn die Zahl der Arbeitnehmer abnähme. Diese Annahme liegt um so näher, als sich nur schwer wird feststellen lassen, von wann ab die Zahl der Arbeitnehmer in der Regel weniger als 20 beträgt, und daher der Betriebsrat unter Umständen ganz im unklaren wäre, ob er noch zu Recht bestehe oder nicht. Daß das Gesetz eine solche Unsicherheit gewollt hat, ist nicht anzunehmen. Um so mehr fehlt es an jedem ausreichenden Grunde, von dem klaren Wortlaute des Gesetzes, nach welchem die Mitglieder des Betriebsrates für ein Jahr gewählt werden, abzugehen.

Bei Ablauf der regelmäßigen Amtsdauer bleibt der alte Betriebsrat solange bestehen, bis der neue Betriebsrat gebildet ist, auch wenn die Neuwahl verzögert wurde.

(Aus den Gründen einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses München-Stadt vom 4. September 1922.)

Nach § 18 Abs. 1 WRG werden die Betriebsvertretungen auf die Dauer eines Jahres gewählt. Die Folgerung, daß mit dem Ablauf dieser regelmäßigen Amtszeit zugleich die gesetzlichen Befugnisse der Betriebsvertretungen aufgehoben seien, liegt an sich gewiß nahe genug. Das Betriebsrätegesetz vermeidet es aber nicht nur, diese Folgerung (etwa in den §§ 39, 40 ff) ausdrücklich zu ziehen, sondern ersichert sogar deren praktische Durchführung, indem es in § 43 bestimmt: „Ist eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig, so bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrats so lange im Amte, bis der neue gebildet ist.“ Der Mangel jeglicher Fristenklausel macht sich bei der Anwendung dieser Gesetzesstelle gerade in einem Falle, wie dem vorliegenden, empfindlich fühlbar. Hier hat

sich eine Arbeitnehmerschaft das Wirken eines Betriebsrats, dessen Amtsdauer seit April 1922 abgelaufen ist, gefallen lassen, ohne irgendwelche Anstalten zu einer Neuwahl zu treffen, und es fragt sich, ob dem Verhalten dieses Betriebsrats bei einer Kündigung noch eine rechtliche Bedeutung im Sinne der §§ 84 und 86 WRG beigemessen werden kann. Nach dem Wortlaut und Sinn des § 43 WRG muß diese Frage bejaht werden. Denn da der § 43 WRG keinerlei Fristfestsetzung enthält, ist es nicht möglich, den Zeitpunkt zu bestimmen, in dem die in diesem Paragraphen angeordnete einstweilige weitere Amtsführung des alten Betriebsrats etwa für den Fall beendet wäre, daß die Neuwahl über Gebühr verzögert wird. Ehe aber einem bestimmten Zeitablauf rechtliche Wirkungen beigelegt werden könnten, müßte dieser Zeitabschnitt selbst unzweideutig von dem Gesetzgeber abgegrenzt sein. Keinesfalls können Dinge von so streng und einseitig formaler Natur, wie es Rechtsfristen sind, auf dem Wege des freien Ermessens und der ergänzenden Auslegung in ein Gesetz hineininterpretiert werden, und zwar um so weniger, als sich aus der Formulierung des § 43 WRG nicht einmal der Gedanke herauslesen läßt, daß die einstweilige Amtsführung des alten Betriebsrats überhaupt durch irgendeine andere Tatsache als eben durch die Aufstellung eines neuen Betriebsrats beendet werden könne.

Der § 43 WRG ist seinem Sinn und Zweck nach nichts anderes als eine Konsequenz aus der zwingenden Vorschrift des § 1. Überall da, wo überhaupt die Voraussetzungen zur Errichtung eines Betriebsrats gegeben sind, soll die Arbeitnehmerschaft in keinem Augenblick ihre gesetzliche Vertretung entbehren müssen. Gegenüber der Wichtigkeit dieses grundsätzlichen Gedankens sind die möglichen Folgen eines Mißbrauchs des § 43 WRG durch fahrlässige Verzögerung einer Neuwahl seitens der Arbeitnehmer nicht von so erheblicher Bedeutung, daß ihnen auf dem Wege der erweiternden Auslegung des § 43 WRG vorgebeugt werden müßte (ganz abgesehen davon, daß eine derartige Auslegung auch schon deshalb abzulehnen wäre, weil sie nicht dem wirklichen, sondern nur dem wünschenswerten Inhalt des Gesetzes entsprechen würde).

Aus diesen Gründen ist es nicht möglich, eine Rechtsunwirksamkeit der Maßnahmen eines über Gebühr lang amtierenden Betriebsrats mit schlüssigen Argumenten aus dem Gesetz nachzuweisen.

*

Auch bei Wahlenthaltung einer Arbeitnehmergruppe besteht ein Betriebsrat.

(Entscheidung des Schlichtungsausschusses Stuttgart vom 8. Juli 1922.)

Die bei der Firma durch Wahlgang vom 18. Juli 1922 gewählte Betriebsvertretung ist ein Betriebsrat und ein Arbeiterrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes. Der Betriebsrat besteht aus 13, der Arbeiterrat aus 16 Mitgliedern; sie üben die dem Betriebsrat und Arbeiterrat gesetzlich zugewiesenen Funktionen, nicht aber auch diejenigen des Angestelltenrates aus.

Begründung: Infolge des Streiks in der württembergischen Metallindustrie, von dem auch die Firma Daimler-Motoren-Gesellschaft in Untertürkheim betroffen wurde, wurde das Arbeitsvertragsverhältnis zwischen der Firma und den einzelnen streikenden Arbeitern rechtsgültig gelöst, wodurch die Mitglieder der Arbeitergruppe aus dem Betriebsrat ausgeschieden und der Arbeiterrat zu bestehen aufhörte. Die Angestellten der Firma, die während des Streiks weiterbeschäftigt wurden, behielten ihre gesetzliche Vertretung bei. Nach Wiederaufnahme der Arbeit seitens der Arbeiterschaft erklärte der restierende Angestelltenrat durch einstimmigen Beschluß seinen Rücktritt, so daß eine Neuwahl des ganzen Betriebsrates notwendig wurde. Zu dieser Neuwahl wurde seitens der Angestelltengruppe, auch nach nochmaliger Aufforderung durch den Wahlvorstand und Ablauf der gemäß § 8 WRG gesetzten Nachfrist, keine Vorschlagsliste eingereicht. Die Arbeitergruppe vollzog daher am 18. Juli 1922 die Wahl allein. Da nach der Gesamtzahl der Belegschaft der Betriebsrat gemäß § 15 WRG aus 17 Mitgliedern zu bestehen hat, hat der Wahlvorstand nach Vollzug der Wahl mangels gewählter Vertreter der Angestelltengruppe die 17 erstgewählten Vertreter der Arbeitergruppe als Betriebsrat und die 16 erstgewählten, ebenfalls gemäß § 15 WRG, als Arbeiterrat erklärt. Der Wahlvorstand beabsichtigte, eine entsprechende Bekanntmachung gemäß § 19 WRG zu erlassen. Diese wurde jedoch von der Firma sñhriert mit der Begründung, daß die von der Arbeiterschaft allein gewählten Vertreter keinen Betriebsrat darstellen und zudem die Wahl von mehr als 16 Vertretern seitens der Arbeitergruppe gesetzlich unzulässig sei; eine gegenläufige Bekanntmachung durch den Wahlvorstand sei daher auch nicht als zulässig zu erachten.

Der Wahlvorstand beharrte jedoch auf seinem Standpunkt und rief am 21. Juli 1922 den Schlichtungsausschuß Stuttgart zur Entscheidung dieses Streitfalles an.

Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ergibt sich, da es sich nach Vorhergesagtem um einen Streit über die Wahl der Betriebsvertretung handelt, aus § 93 Ziffer 1 und 5 WRG in Verbindung mit § 103 WRG bezw. der Verfügung des württembergischen Arbeitsministeriums vom 9. März 1920 über die Ausführung des Betriebsrätegesetzes.

Bezüglich der Streitfrage, ob im vorliegenden Falle insolge der einseitigen Wahl der Arbeitergruppe ein Betriebsrat oder nur ein Arbeiterrat zustande gekommen ist, ist zunächst zu untersuchen, ob durch diese einseitige Wahl überhaupt eine gesetzliche Betriebsvertretung gebildet werden konnte. Für die Beurteilung dieser Frage ist von § 8 WRG auszugehen, da dieser die einzige gesetzliche Stelle darstellt, wo etwas Positives von der Möglichkeit der Nichtwahl einer Arbeitnehmergruppe ohne ausdrücklichen Wahlverzicht zugunsten der anderen und der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen gesagt ist. Nach § 8 Abs. 1 WRG hat im Falle, daß eine der beiden Arbeitnehmergruppen keine bezw. keine gültige Vorschlagsliste, auch nach Ablauf der gesetzlichen Nachfrist, einreicht, der Wahlvorstand bekanntzumachen, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet, also eine Wahl überhaupt unterbleibt. Bei einem Fehlen jeder weiteren ergänzenden Bestimmung könnte aus dem Wortlaut dieses Absatzes gefolgert werden, wie dies auch verschiedentlich in der Literatur geschehen ist, daß damit überhaupt jede Wahl zu einer Betriebsvertretung — auch seitens der anderen Gruppe, die mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht hat — zu unterbleiben hat. Diese Folgerung, die eine gewisse Berechtigung hat, wenn man das dem Gesetz sowohl aus seiner Entstehung wie nach Form und Fassung zugrunde liegende Prinzip der Homogenität der Gesamtheit in Fragen der Betriebsvertretung in Betracht zieht, wird aber unmöglich, wenn man den nachfolgenden Absatz des § 8 WRG mit in Berücksichtigung zieht. Auch in diesem Absatz wird von einer Möglichkeit gesprochen, bei deren Eintreten eine Stimmabgabe zu unterbleiben hat, nämlich wenn eine der beiden Arbeitnehmergruppen nur einen gültigen Wahlvorschlag einreicht, da in diesem Falle die auf diesem Wahlvorschlag genannten Bewerber ohne weiteres als gewählt gelten und eine besondere Stimmabgabe sich erübrigt. Selbstverständlich kann dieses Unterbleiben der Stimmabgabe nur für diejenige Arbeitnehmergruppe Platz greifen, die nur einen gültigen Wahlvorschlag eingereicht hat, nicht aber für die andere, welche mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht hat, vielmehr muß letztere dann für sich zur Wahl schreiten. Dies wird durch § 16 WRG noch besonders bekräftigt. Daraus ergibt sich konsequenterweise, daß auch das Unterbleiben einer Stimmabgabe nach § 8 Abs. 1 WRG sich lediglich auf diejenige Gruppe beschränkt, die keine gültige Vorschlagsliste eingereicht hat, während die andere Gruppe, ganz wie im Fall des Abs. 2, davon unberührt zur Wahl schreitet. Es entsteht also eine gesetzliche Betriebsvertretung, die sich aber nur aus Vertretern dieser einen Gruppe zusammensetzt. Diesem aus der Wahlordnung abgeleiteten Rechtszustand stehen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes selbst nicht entgegen, insbesondere nicht dessen § 16, wie unten ausgeführt wird.

Es ist jetzt die weitere Frage zu klären, ob es sich bei dieser gesetzlichen Betriebsvertretung um einen Betriebsrat oder nur um einen Gruppenrat handelt. Entstehungsgeschichte, Aufbau, Fassung und in vielen Fällen der Wortlaut des Gesetzes — §§ 1, 6, 15 WRG und § 1 WRG — sprechen zwingend dafür, wie dies in der Literatur auch fast durchgängig anerkannt wird, daß das Bestehen eines Betriebsrates eine *conditio sine qua non* für die Bildung von Gruppenräten ist, das heißt, daß den Arbeitnehmern, wenn überhaupt eine Vertretung, dann eine solche zusteht, die alle im Betriebsrätegesetz begründeten Interessen vertreten soll, denn es wäre undenkbar, daß eine Betriebsvertretung existieren könnte, ohne auch die im § 66 dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgaben zu haben, zum Beispiel den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren usw. Wenn man also davon ausgeht, daß ein Gruppenrat nicht ohne das Vorhandensein eines Betriebsrates entstehen kann und andererseits, wie anfänglich ausgeführt, auch bei Wahlenthaltung einer Arbeitnehmergruppe dennoch durch die Wahl der anderen Gruppe eine gesetzliche Betriebsvertretung zustande kommt, so kann es sich bei dieser folgerichtig nur um einen Betriebsrat handeln. Ein Widerspruch gegen diese Auffassung ist im Gesetz nicht festzustellen. Insbesondere kann nicht die Kupfervorrichtung des § 16 Abs. 1 WRG als Gegenargument angezogen werden. Das Gesetz setzt die Arbeitnehmer ganz allgemein in die Lage, eine Interessenvertretung in der Form eines Betriebsrates zu wählen. Nach § 6 WRG ist eine Unterteilung dieser Interessenvertretung nur notwendig, wenn im Betriebsrat beide Gruppen vertreten sind. Da aber irgendein Zwang zur Ausübung des

Wahlrechts im Gesetz nicht enthalten ist und auf Grund von § 8 WO eine Vertretung auf gesetzlicher Grundlage zustandekommen kann, so kann dieser Bestimmung über die eigentliche Wahl, das heißt die Entziehung der gesetzlichen Betriebsvertretung, der § 16 WRG, der erst die Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf die verschiedenen Gruppen regelt, sofern eine solche eben erforderlich ist, nicht entgegenstehen. Es würde auch eine Umgehung des Grundgedankens des Betriebsrätegesetzes bedeuten, daß Arbeitnehmer, die eine Wahl vollziehen wollen, eine Vertretung für sämtliche im Betriebsrätegesetz gegründeten Interessen bekommen, wenn man das Zustandekommen einer Betriebsvertretung für eine Gruppe von dem Verhalten der anderen Gruppe abhängig machen wollte.

Das Ergebnis der einseitigen Wahl einer einzigen Arbeitnehmergruppe ist also ein Betriebsrat, wenn auch nicht der gesetzliche Normaltypus, so doch auf gesetzlicher Grundlage beruhend. Es bleibt noch zu untersuchen, welche Funktionen er ausüben kann und aus wieviel Mitgliedern der solchermaßen zustande gekommene Betriebsrat gesetzlich zu bestehen hat. Nach § 17 Abs. 1 WRG bedarf es eines Mehrheitsbeschlusses der beiden Gruppen darüber, ob die Interessenvertretung an die andere Gruppe abgetreten bzw. ob dem Wunsch der Übernahme der Interessenvertretung der anderen Gruppe entgegengekommen werden soll. Solche Beschlüsse liegen hier nicht vor; es ist also unmöglich, daß die zustandgekommene Betriebsvertretung die besonderen Interessen der Angestellten vertreten kann.

Bei Bemessung der Zahl der Sitze ist maßgebend, daß eine nur aus Arbeitern bestehende Betriebsvertretung zustandekommen ist. Wenn in vorstehendem auch der Standpunkt vertreten ist, daß nach § 8 WO bzw. § 16 WRG ein Betriebsrat auch dann zustandekommt, wenn sich eine Gruppe der Wahl enthält, so können doch dieser Vertretung nicht mehr Sitze zustehen, als die Verteilungsvorschriften des § 16 Abs. 1 für den Betriebsrat und § 15 Abs. 4 für den Arbeiterrat bestimmt. Hiernach besteht die gewählte Vertretung für den Betriebsrat aus 13 Mitgliedern und weiteren 3 Ergänzungsmitgliedern für den Arbeiterrat. Dadurch sind die Sitze für die Angestelltenmitglieder des Betriebsrates freigelassen.

□ Geschäftsführung des Betriebsrats, §§ 26—38 □

Ist die konstituierende Sitzung des Betriebsrats während der Arbeitszeit entschädigungspflichtig?

Das sächsische Arbeitsministerium fällt folgende Entscheidung:

In Sachen des Betriebsrates der Firma Karl L., Maschinenfabrik in Oberlungwitz, gegen die Firma Karl L., Maschinenfabrik in Oberlungwitz, wird auf die Beschwerde des Betriebsrates vom 20. April 1922 wie folgt entschieden:

Die Firma L. ist verpflichtet, dem Betriebsrat für den durch die Teilnahme an der ½stündigen Sitzung des Wahlvorstandes am 22. März 1922 entgangenen Arbeitsverdienst zu entschädigen.

Gründe: Bei der Entscheidung mußte die Bezirkswirtschaftsstelle davon ausgehen, daß jede Betätigung im Wahlvorstande, die während der Arbeitszeit stattfindet, nach § 24 WRG eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben darf. Eine Betätigung des Wahlvorstandes ist aber nach Ansicht der Bezirkswirtschaftsstelle die Einberufung der nach § 29 WRG notwendigen Sitzung und die Vornahme der darin erforderlichen Wahlen. Es ist nicht ersichtlich, als was sonst diese Tätigkeit zu bewerten ist. Es ist die letzte Tätigkeit des Wahlvorstandes. Sie kann daher während der Arbeitszeit stattfinden, ohne daß eine Notwendigkeit dazu dargetan zu werden braucht und der Wahlvorstand Gefahr läuft, dadurch eine Lohneinbuße zu erleiden.

Wird aber die Sitzung während der Arbeitszeit einberufen, so muß der neugewählte Betriebsrat auch während der Arbeitszeit zu dieser erscheinen; denn ohne ihn kann die Sitzung nicht stattfinden und können die erforderlichen Wahlen nicht vorgenommen werden. Die Versäumnis der Arbeitszeit durch den neugewählten Betriebsrat ist also eine notwendige, wenn einmal der Wahlvorstand die Sitzung während der Arbeitszeit stattfinden läßt. Selbst wenn man sich also, wie die Firma L. es tat, auf den Standpunkt stellt, daß diese Sitzung eine Sitzung des neuen Betriebsrates und nicht des Wahlvorstandes bedeute und diese daher nach § 30 WRG zu bewerten sei, so müßte man aus

den oben angeführten Gründen die Teilnahme des neuen Betriebsrates an der Sitzung während der Arbeitszeit billigen. Eine nach § 30 WRG zu bewertende Sitzung des Betriebsrates liegt außerdem nach Ansicht der Bezirkswirtschaftsstelle nur vor, wenn sie durch den Vorsitzenden des Betriebsrates anberaumt ist und wenn sich der Betriebsrat in ihr mit Angelegenheiten des Betriebes beschäftigt. Das ist aber hier nicht der Fall gewesen. In der vorliegenden Sitzung sind lediglich der Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende und der Schriftführer des neuen Betriebsrates gewählt worden, und zwar unter Leitung des Vorsitzenden des Wahlvorstandes. Es ist also lediglich eine Sitzung gewesen, in der sich der Betriebsrat konstituiert hat, aber nicht als solcher in Betriebsangelegenheiten tätig geworden ist. Nur auf letztere, die „späteren“ Sitzungen nach dem Wortlaut des § 29 WRG, ist der § 30 anwendbar.

Das Gewerbegericht der Stadt Chemnitz hat sich auf einen anderen Standpunkt gestellt, indem es

1. auf jede Sitzung des Betriebsrates, also auch diese erste Sitzung des Betriebsrates, den § 30 WRG für anwendbar erklärt,
2. ausführt, daß auch der Wahlvorstand im allgemeinen die Pflicht habe, seine Sitzungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden zu lassen, um dadurch für einen möglichst hohen Stand und möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen,
3. den § 24 nur als Bestimmung zur Sicherung eines ungehinderten Zustandekommens der Wahl ansieht, die Wahl aber bei Einberufung der in Frage kommenden Sitzung bereits vorüber sei,
4. aus der Eingliederung des § 29 unter dem Titel „Geschäftsführung“ und die „Wahl“ die Nichtanwendbarkeit der für die Wahl gegebenen Bestimmungen, darunter § 24, schließt.

Gegenüber 1 ist auf die in den Entscheidungsgründen gemachten Ausführungen hinzuweisen, gegenüber 2, daß diese Verpflichtung mit Rücksicht auf die klare Bestimmung des § 24 höchstens als moralische, aber nicht als gesetzliche bezeichnet werden kann. Dazu kommt, daß die erste Sitzung des Betriebsrates, in der er sich lediglich konstituiert und die bekanntermaßen stets nur einmal im Jahre sehr kurze Zeit in Anspruch nimmt, wirklich nicht geeignet ist, der Produktion in nur einigermaßen erkennbarer Weise Abbruch zu tun. Zu 3 ist aber zu bemerken, daß das Gewerbegericht selbst die Tätigkeit des Wahlvorstandes in der ersten Sitzung des Betriebsrates als eine Betätigung von ihm, wenn auch seine letzte, kennzeichnet, die Wahl also erst mit dieser ersten Sitzung abschließt. Der § 24 schützt außerdem nicht nur das Wahlrecht, sondern auch die Betätigung im Wahlvorstande, um die es sich ja gerade hier handelt. Zu 4 endlich muß darauf hingewiesen werden, daß man nicht aus Außerlichkeiten der Einteilung so wichtige Beweisgründe folgern darf, wie es das Gewerbegericht tut. Es ist oft der Fall, daß eine Bestimmung unter dem einen wie unter den anderen Untertitel eines Gesetzes gehört. Die Einteilungen sind stets nur zwecks Übersichtlichkeit der Materie erfolgt, und man muß sich oft hüten, aus den Überschriften auf den Inhalt zu schließen und bei der Auslegung der Vorschriften auf die Überschriften zu starke Rücksicht zu nehmen. Der Gesetzgeber hat ohne Zweifel nicht daran gedacht, daß die rechtliche Beurteilung der ersten Sitzung des Betriebsrates Schwierigkeiten bereiten kann, sonst hätte er wohl als Sitzung des Betriebsrates im Sinne des § 30 nur die nach der Konstituierung stattfindenden als solche bezeichnet. Daraus ergibt sich die getroffene Entscheidung.

Kann ein Betriebsratsmitglied, das infolge einer außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Sitzung seinen Dienst in der nächstfolgenden Arbeitsschicht nicht versieht, trotzdem Entlohnung für diese Zeit verlangen?

(Entscheidung der Gebietsregierung Altenburg vom 18. Februar 1921 — VI 429/21.)

In Fällen, wo die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wird im allgemeinen eine Versäumnis der Arbeitszeit nur dann in Frage kommen, wenn die Sitzung solange dauert, daß man billigerweise dem betreffenden Betriebsratsmitglied nicht zumuten kann, die Arbeit zur rechten Zeit oder überhaupt wieder aufzunehmen. Wann diese Voraussetzung zutrifft, hängt von den Umständen des einzelnen Falles ab. Hier sind die Voraussetzungen für die gänzliche Versäumnis der Arbeitszeit gegeben, sowohl bei L. wie bei B. Von L. kann man unmöglich verlangen, daß er unmittelbar nach der Sitzung, die etwa 1/2 Uhr

erbete, um 2 Uhr in die Grube fuhr. Man darf sich auch nicht damit begnügen, ihm lediglich eine Mittagserholungspause zu gönnen, denn die Sitzung hatte nahezu 8 Stunden gedauert. L. war also fast 8 Stunden im Interesse des Betriebes tätig gewesen, hatte also bereits die zulässige Arbeitszeit, die nach II der Verordnung vom 23. November 1918 über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter nicht überschritten werden darf, hinter sich. Bei einer so langen Dauer der Betriebsratsitzung erscheint es billig, ihm nachzulassen, daß er die Schicht nicht verfährt. Genau so steht es im Falle B. Dieser hatte, da er bereits zur Nachtschicht eingefahren war, nahezu 16 Stunden gearbeitet, auch ihm konnte, zumal er schwere Arbeit vor Bruch und außerdem einen langen Weg von etwa 1½ Stunden nach Hause hatte, nicht zugemutet werden, die Nachtschicht zu verfahren. Von der Betriebsratsitzung kam er erst etwa ¼4 Uhr nach Hause, er war also, da er am Abend vorher etwa ¼9 Uhr von Hause fortgegangen war, etwa 19 Stunden unterwegs. Er hätte, wenn er die Nachtschicht wieder verfahren sollte und zu diesem Zweck bereits ¼9 Uhr abends wieder von Haus fort mußte, nur eine Ruhepause von 4 Stunden gehabt. Das ist zu wenig, wenn man berücksichtigt, daß nach der Bestimmung in IV der Verordnung vom 23. November 1918 gesetzlich festgelegt ist, daß ein Arbeiter innerhalb eines Zeitraums von 3 Wochen nur einmal zu einer Arbeit von höchstens 16 Stunden Dauer — einschließlich der Pausen — herangezogen werden darf und daß ihm in diesem Falle in diesen 3 Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je 24 Stunden gewährt werden muß. Es würde dem Geist der Bestimmungen über den Achtstundenarbeitstag widersprechen, wollte man in Fällen wie hier dem Arbeiter zumuten, die Arbeitszeit erheblich zu überschreiten. Von diesem Gesichtspunkt aus billigte man den beiden Betriebsratsmitgliedern die Bezahlung der nichtverfahrenen Schichten zu. Diese Bezahlung bedeutet nicht etwa, wie die Beschwerdeführerin glaubt, eine Durchbrechung des in § 35 BGG aufgestellten Grundsatzes, daß die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt zu verwalten. Denn die Betriebsratsmitglieder erhalten den Lohn für die nicht verfahrenen Schichten nicht als Vergütung für ihre Tätigkeit als solche, sondern weil sie eben notwendigerweise ihre Arbeitszeit versäumt haben.

§ 37 der Arbeitgeber verpflichtet, an die Betriebsratsmitglieder und an die Arbeiter den Lohnausfall für die Abhaltung und das Aufsuchen der Sprechstunde des Betriebsrates zu zahlen?

(Urteil des Gewerbegerichts Zeulenroda vom 7. März 1922.)

Die Beklagte hat mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden vereinbart, daß der letztere wöchentlich zwei Sprechstunden von je einer halben Stunde Dauer während der Arbeitszeit abhalten darf. Den Lohnausfall, welcher den Betriebsratsmitgliedern und den Arbeitern durch diese Sprechstunden entstanden ist, hat die Beklagte bisher regelmäßig getragen. Für die Zukunft lehnt sie die Bezahlung jedoch ab. Sie will lediglich den Betriebsratsvorsitzenden für seine Tätigkeit entschädigen. Im vorliegenden Falle handelt es sich um die Entschädigung von einer Stunde Arbeitszeit, da die Sprechstunde eine halbe Stunde früher anberaumt worden ist.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Die Beklagte hat eine Sprechstunde innerhalb der Arbeitszeit eingerichtet. Die Inanspruchnahme derselben resultiert aus dem Arbeitsverhältnis und soll ein reibungsloses Zusammenarbeiten ermöglichen, liegt also im Betriebsinteresse. Jedenfalls hat die Beklagte bisher anstandslos den durch die Benützung der Sprechstunde entstandenen Verdienstausfall getragen. Eine zeitliche Beschränkung der Sprechstundenbenützung war nur insofern erfolgt, als sie auf eine halbe Stunde festgesetzt worden ist, so daß sich ohne weiteres ein durch Gewohnheit entstandener Rechtsanspruch auf Bezahlung des Zeitverkaummissses in Höhe einer halben Stunde ergibt. Der Einwand der Beklagten, daß es sich um eine Betriebsversammlung handelte, die genehmigungspflichtig war, konnte nicht als stichhaltig betrachtet werden. Es haben von einer 400 Personen starken Belegschaft nur 32 die Sprechstunde aufgesucht, ferner war eine bestimmte Anzahl der Sprechstundenbesucher nicht zur Bedingung gemacht. Ob jedoch die Beklagte verpflichtet ist, über eine halbe Stunde hinaus den Lohnausfall zu vergüten, können Zweifel bestehen. Ein diesbezüglicher Antrag hätte abgewiesen werden müssen, wenn die Beklagte den Nachweis erbracht hätte, daß die Kläger im vorliegenden Falle genau genutzt haben, daß die Sprechstundenzeit noch nicht herangelommen war. Der Nachweis ist sehr schwierig,

zumal eine Fabrikuhr nicht vorhanden ist. Das Gewerbegericht konnte nicht die Überzeugung eines Verschuldens der Kläger gewinnen. Es stand ihnen also Bezahlung der zweiten halben Stunde zu. Die Bezahlung wäre vom Betriebsobmann, der sich eine halbe Stunde zu früh in das Spechzimmer begab, zu leisten. Da dieser jedoch den Schutz des § 66 BGB in Anspruch nimmt und grobe Fahrlässigkeit auf Grund der Zeugenaussage nicht als vorliegend angesehen werden konnte, ist für Bezahlung des Schadens nach § 831 BGB der Arbeitgeber des Betriebsobmannes, nämlich die Beklagte, verpflichtet.

Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat

Zur Auslegung des § 5 Abs. 3 der Wahlordnung zum Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 23. März 1922 (Reichsgesetzbl. S. 307).

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 25. August 1922 — IV A 3944.)

Bei der Wahl eines Mitgliedes für den Aufsichtsrat durch acht wahlberechtigte Betriebsratsmitglieder ergab sich, daß vier Wähler die Betriebsratsmitglieder B., Sch. und U., die vier anderen Wähler die Betriebsratsmitglieder W., St. und S. je an erster, zweiter und dritter Stelle wählten. Es entstand die Frage, ob, nachdem das Los zwischen W. und B. für W. entschieden hatte, nunmehr B. von selbst erstes Erfahritglied würde und nur noch über die Person des zweiten Erfahritgliedes das Los zwischen Sch. und St. zu entscheiden hätte. Eine andere Auffassung ging dahin, daß auch zwischen B., Sch. und St. bezüglich der zweiten Stelle und in gleicher Weise bezüglich der dritten Stelle zwischen den übrigbleibenden Bewerberin das Los zu entscheiden habe. Das Reichsarbeitsministerium hat in der Frage folgendermaßen Stellung genommen:

Ich teile Ihre Auffassung, wonach in dem vorliegenden Falle, nachdem durch das Los W. gewählt worden war, B. als erstes Erfahritglied anzusehen ist. Darüber, ob Sch. oder St. als zweites Erfahritglied zu gelten hat, würde wiederum das Los zu entscheiden haben. Denn es entspricht meines Erachtens dem Sinne des Gesetzes, daß, wenn die erste Stelle bereits besetzt ist und ein anderer an erster Stelle aufgestellter Bewerber die gleiche Stimmengahl aufweist wie ein an zweiter Stelle aufgestellter, der erste, ohne daß das Los zu entscheiden braucht, als gewählt gilt, weil das Gewicht einer auf die erste Stelle abgegebenen Stimme stärker ist als das einer auf die zweite Stelle abgegebenen. Durch diese Stellungnahme soll jedoch der Entscheidung der im Streitfalle zuständigen Stelle nicht vorgegriffen werden.

Die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder haben das Recht, an der Generalversammlung teilzunehmen.

Der Gewerberat in Hlensburg fällt am 4. Januar 1923 folgende Entscheidung:

1. Die in den Aufsichtsrat der Hlensburger Schiffsbau-Gesellschaft entsandten Betriebsratsmitglieder haben das Recht, an der Generalversammlung teilzunehmen.
2. Eine Entscheidung darüber, ob die Beschlüsse der Generalversammlung vom 28. Dezember 1922 gültig sind oder nicht, wird abgelehnt. Richterliche Entscheidung ist beantragt.

Gründe: Nach § 23 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (RGBl. S. 209) haben die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder gleiche Rechte mit den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern, soweit nicht im Betriebsrätegesetz und im Entsendungsgesetz etwas anderes bestimmt ist. Hinsichtlich der Teilnahme an der Generalversammlung ist in den beiden genannten Gesetzen weder direkt, noch indirekt etwas anderes bestimmt. Demnach sieht den dem Aufsichtsrat als Mitglieder angehörenden Betriebsratsmitgliedern das Recht der Teilnahme an den Generalversammlungen zweifellos zu, sofern die übrigen Aufsichtsratsmitglieder dieses Recht genießen.

Das Handelsgesetzbuch kennt keine ausdrückliche Bestimmung, wonach der Aufsichtsrat das Anwesenheitsrecht in der Generalversammlung hat. Es setzt aber dieses Recht ganz zweifellos voraus. Wenn § 246 Abs. 1 HGB bestimmt, daß der Aufsichtsrat die Pflicht hat, die Bilanzen und die Vorschläge zur Gewinnverteilung zu prüfen und der Generalversammlung Bericht zu erstatten, wenn nach § 246 Abs. 2 HGB der Aufsichtsrat

in bestimmten Fällen verpflichtet ist, eine Generalversammlung zu berufen, wenn nach § 247 SGB der Aufsichtsrat berechtigt ist, gegen Vorstandsmitglieder die von der Generalversammlung beschlossenen Rechtsstreitigkeiten zu führen, wenn nach § 260 SGB der Aufsichtsrat die Beschlussfassung der Generalversammlung über seine Entlastung entgegenzunehmen hat, wenn ferner nach § 21 der Satzungen der Flensburger Schiffbauergesellschaft jedem Mitglied des Aufsichtsrats die Führung des Vorsitzes in der Generalversammlung übertragen werden kann, so ist bei alledem doch Voraussetzung, daß die Aufsichtsratsmitglieder der Generalversammlung beizuwohnen berechtigt, ja sogar verpflichtet sind. Hat aber der Aufsichtsrat das gesetzliche Recht der Teilnahme an der Generalversammlung, so haben es alle Mitglieder gleichmäßig, gleichgültig, ob sie im Besitze von Aktien sind oder nicht.

Eine Entscheidung darüber, ob die Beschlüsse der Generalversammlung vom 28. Dezember 1922 gültig sind oder nicht, muß abgelehnt werden, da im § 93 BRG hierfür keine Grundlagen gegeben sind.

Gegen diese Entscheidung steht beiden Parteien binnen einem Monat das Recht der Beschwerde an dem Herrn Regierungspräsidenten zu Schleswig zu.

Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat gemäß § 70 BRG. Unzuständigkeit des Schlichtungsausschusses?

(Beschluss des Schlichtungsausschusses Barmen vom 8. August 1922.)

Der Antrag wird wegen Unzuständigkeit des Schlichtungsausschusses zurückgewiesen.

Gründe: Der Antrag geht dahin, zu entscheiden, daß den Aufsichtsratsmitgliedern aus dem Betriebsrat die Befugnis zustehe, von der Aktiengesellschaft die Vorlage der Geschäftsbücher sowie Auskunft über bestimmte Abschlüsse von Geschäften zu jeder Zeit zu verlangen. Die in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder des Betriebsrats (§ 70 BRG, Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922, RGBl. S. 209) haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder (§ 3 des Gesetzes). Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, welche die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses begründet, zur Entscheidung über den Inhalt dieser Rechte. Der Schlichtungsausschuss ist aber nur dann zuständig, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Bestimmung hierfür vorliegt. Für den Klageantrag aber, auch soweit es sich nicht um eine bloße rechtliche Auskunft, sondern um einen konkreten Streitfall handelt, ist die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses weder aus den grundlegenden Bestimmungen (§§ 15, 20 der Tarifverordnung vom 23. Dezember 1918, RGBl. S. 1456) noch aus den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes (zum Beispiel § 66 Ziffer 3, § 78 Ziffer 5) noch aus einer sonstigen gesetzlichen Bestimmung zu entnehmen. Es handelt sich vielmehr um eine Handelsache im Sinne des § 101 des Gerichtsverfassungsgesetzes, so daß für eine Klage nur der ordentliche Rechtsweg offensteht.

Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretung, §§ 66—80

Anschlagsrecht der Betriebsvertretungen.

(Bescheid des Preussischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 23. September 1922 — I. 9063. II. Ang.)

Der Betriebsrat ist befugt, Bekanntmachungen an die Belegschaft im Rahmen seiner Zuständigkeit durch Anschlag zu erlassen.

Diese Befugnis des Betriebsrats, im Wege des Anschlages mit der Belegschaft zu verkehren, kann nicht von einer Anhörung der Betriebsleitung oder von einer Genehmigung des Anschlages durch die Betriebsleitung in jedem Einzelfall abhängig gemacht werden. Der Betriebsrat ist vielmehr in seiner Geschäftsführung dem Arbeitgeber gegenüber selbständig und nicht in seiner Betriebsrätetätigkeit an Weisungen oder an die Billigung des Arbeitgebers gebunden. Eine entgegengesetzte Auffassung läßt sich auch nicht damit begründen, daß der Anschlag von Bekanntmachungen als Eingriff in die Betriebsleitung anzusehen und daher nach § 69 Satz 2 des Betriebsrätegesetzes unzulässig sei. Die Vorschrift des § 69 a. a. O. bezieht sich auf die Mitwirkung des Betriebsrates bei

der Unterstützung der Betriebsleitung in der Erfüllung der Betriebszwecke; sie will klarstellen, daß auf dem Gebiete der wirtschaftlichen Mitarbeit der Betriebsrat nicht befugt ist, in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen einzugreifen. In der Ausübung der gesetzlichen Befugnisse des Betriebsrates liegt aber an sich noch keine in die Betriebsleitung eingreifende selbständige Anordnung; eine im Rahmen seiner Zuständigkeit vom Betriebsrat erlassene Bekanntmachung fällt daher auch nicht unter das Verbot des § 69 Satz 2 a. a. O.

Dagegen ist der Betriebsrat verpflichtet, der Betriebsleitung vor dem Anschlag von dem Inhalt der Bekanntmachung rechtzeitig Kenntnis zu geben. Da auch der Arbeitgeber seinerseits Bekanntmachungen selbständig erlassen kann, ist eine entsprechende Kenntnisgabe geboten, um nach Möglichkeit zu verhüten, daß die Betriebsleitung und der Betriebsrat einander widersprechende Bekanntmachungen erlassen. Ferner muß die Betriebsleitung Gelegenheit haben, in Zweifelsfällen mit dem Betriebsrat vor Ausführung des Anschlages in Verhandlung zu treten; andernfalls können sich Meinungsverschiedenheiten ergeben, die zu Erschütterungen des Betriebes führen, vor denen gerade der Betriebsrat nach § 66 Ziffer 3 a. a. O. den Betrieb bewahren soll.

Erläßt der Betriebsrat Bekanntmachungen, die nach Ansicht des Arbeitgebers nicht zur Zuständigkeit des Betriebsrates gehören, so ist zur Entscheidung der sich hieraus ergebenden Streitigkeit die in dem §§ 93 und 103 a. a. O. bestimmte Stelle anzurufen. Diese hat dann zu prüfen, ob der Betriebsrat im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse gehandelt hat und danach zu entscheiden, ob der Anschlag des Betriebsrates zu entfernen ist oder nicht.

*

Witwirkung der Betriebsvertretung an Wohlfahrtsseinrichtungen (§ 66 BtG).

(Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Kiel vom 8. August 1922.)

Die Belieferung der Belegschaft mit Feuerung hat in der gleichen Weise wie in den Vorjahren zu erfolgen. Insbesondere ist eine vorherige Dedung der Beklagten durch Einziehung von Vorschüssen nicht zulässig.

Gründe: Auf den Howaldtwerken besteht seit einigen Jahren eine von der Direktion eingeführte Einrichtung, nach der die Belegschaft, soweit sie in Reumühlen-Dietrichsdorf und den in dessen Umgebung gelegenen Ortschaften (Wellingdorf, Clausdorf, Schönkirchen usw.) wohnhaft ist, in der Lage war, ihren Bedarf an Brennstoffen von dem Werke zu beziehen. Der Vorteil für die Arbeitnehmer bestand darin, daß sie die Brennstoffe zu einem billigeren Preise als im Kleinhandel bezogen, wogegen ihnen der Preis ratenweise vom Lohn abgezogen wurde.

Diese Einrichtung hat die Beklagte am 1. Mai 1922 durch eine Bekanntmachung aufgehoben, ohne dem Betriebsrat darüber vorher zu befragen. Auf den Einspruch des Betriebsrates hat die Direktion am 23. Mai 1922 die Neuregelung des Kohlenbezuges zugesagt, dies dann widerrufen, obwohl inzwischen die Arbeiter die Anmeldefrist bei dem Händler verstreichen ließen. Nachdem der Betriebsrat gemäß § 66 Nummer 9 BtG den Schlichtungsausschuß angerufen, hat die Direktion am 22. Juni 1922 wiederum bekannt gemacht, daß die Belieferung mit Kohlen in bestimmtem Umfang stattfinden solle, sich jedoch vorbehalten, die Belieferung jederzeit zu widerrufen.

In der Verhandlung am 22. Juni 1922 hat der Schlichtungsausschuß durch Spruch festgestellt, daß die Belieferung der Belegschaft mit Kohlen eine Wohlfahrtsseinrichtung im Sinne des § 66 BtG darstelle und daß demgemäß der Betriebsrat bei der Verwaltung dieser Einrichtung als mit dem Arbeitgeber gleichberechtigter Teil zu der Beschlussfassung über die Fortführung der Kohlenbelieferung hinzuzuziehen sei.

Am 18. Juli hat die Direktion eine neue Bekanntmachung erlassen, worin sie die Grenze der zum Kohlenbezug berechtigten Arbeiter erweitert, im übrigen jedoch die Lieferung der Kohlen von der vorherigen Zahlung des Kaufpreises abhängig macht.

Eine mitbestimmende Witwirkung des Betriebsrates ist von der Direktion abgelehnt worden.

Darauf hat der Betriebsrat nochmals den Schlichtungsausschuß angerufen.

In der Verhandlung ist nachdrücklich der Versuch gemacht worden, eine gütliche Einigung der Parteien herzustellen. Die Direktion machte in erster Linie geltend, daß sie bei der früheren Handhabung Gefahr läuft, daß abgehende Arbeiter ihre Schuld nicht zahlen, und verlangte größere Sicherheit für die Erstattung ihrer Auslagen, indem sie erst dann die Kohlen liefern will, wenn der Preis zum größten Teil durch Vorschüsse

gedeckt sei. Bei näherem Nachfragen ergab sich, daß im letzten Jahre ein Ausfall von 5000 Mark eingetreten sei, bei einer Gesamtlieferung von etwa 1 Million Mark. Der Schlichtungsausschuß schlug vor, dieser Gefahr durch einen geringen Aufschlag (von 0,5 bis 1 Prozent) auf den Preis zu begegnen, wobei der zuviel aufgeschlagene Betrag eventuell nach der Schlussabrechnung zur Verteilung kommen könne. Trotzdem beharrte die Direktion auf ihrem Standpunkt. Sie machte ferner geltend, daß das Werk einen erheblichen Schaden habe, weil es die Kohlen abgebe, ohne gleichzeitig in den Besitz der Mittel zu gelangen, die ihm ermöglichten, neue Kohlenvorräte einzukaufen.

Schließlich erklärte sie sich zur Lieferung bereit, wenn drei Viertel des Preises bezahlt sei, während der Betriebsrat sich mit ein Drittel einverstanden erklären wollte. Zu weiterem Entgegenkommen erklärten die Vertreter der Direktion nicht bevollmächtigt zu sein. Es ist sehr zu bedauern, daß in einem Streitfalle, der für den Fortbestand eines guten Einvernehmens mit der Arbeiterschaft von erheblicher Bedeutung ist, die Direktion es nicht für zweckmäßig erachtet, selbst vor dem Schlichtungsausschuß zu erscheinen oder Vertreter zu entsenden, die zu einer gütlichen Schlichtung des Streitfalls mit ausreichender Vollmacht versehen sind.

Da bei der geschilderten Stellungnahme eine gütliche Einigung nicht zu erzielen war, mußte der Schlichtungsausschuß zu einem Spruch kommen.

Dabei ist in Übereinstimmung mit dem Spruch vom 22. Juni 1922 davon ausgegangen, daß die Belieferung mit Heizmaterial in der geschilderten Art als eine Betriebswohlfahtseinrichtung anzusehen ist, weil sie dazu dient, die wirtschaftliche und soziale Lage der Arbeitnehmer des Betriebs zu verbessern (siehe Flatow Kommentar zum BtG Anm. 1 zu § 66 Nummer 9). Daran ändert nichts der Umstand, daß die Einrichtung von vornherein dem freien Entschluß des Arbeitgebers entstammt sein mag (siehe Rischle-Syrup BtG Anm. 26 zu § 66). Auch daß nur ein Teil der Arbeiter des Werkes an der Wohlfahtseinrichtung teilnehmen, ändert an ihrem Charakter als solcher nichts.

Wenn einmal eine Wohlfahtseinrichtung besteht, steht in Ermangelung anderer Satzungen oder lehtwilliger Verfügung nach § 66 Nummer 9 BtG dem Betriebsrat das Recht zu, an der Verwaltung mitzuwirken, das heißt gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zu bestimmen. (Siehe Flatow a. a. O. Anm. 2.)

Daraus ergibt sich, daß eine Aufhebung oder andere Einrichtung des Kohlenbezugs durch die Direktion nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig ist. Entsteht wie jetzt über die Verwaltung der Einrichtung ein Streitfall zwischen Direktion und Betriebsrat, so ist dieser auf Anruf von dem Schlichtungsausschuß zu entscheiden. Dieser Begründung ist auch der Regierungspräsident in dem Beschluß vom 31. Juli 1922 (S. N. I A VI 1127,12) beigetreten.

Es fragt sich nun, ob die von der Direktion gewünschte Änderung des Kohlenbezugs, die abgesehen von der Widerruflichkeit der ganzen Einrichtung in der Vorauszahlung des Preises durch die Arbeiter besteht, durch die Verhältnisse nötig geworden ist. Denn nur dann würde ein ausreichender Grund vorliegen, von der bisher geübten Art der Kohlenlieferung abzugehen.

Dabei muß die Erklärung der Widerruflichkeit der Einrichtung ohne weiteres ausschelden, weil dadurch der Fortbestand der ganzen Einrichtung, auf die die Arbeiterschaft ein Recht erlangt hat, in das einseitige Belieben der Direktion gestellt werden würde.

Es liegt aber auch kein Grund vor, an dem für die Bezahlung der Feuerung bisher beobachteten Verfahren Änderungen vorzunehmen. Der zunächst hauptsächlich ins Feld geführte Einwand, daß das Werk Gefahr laufe, durch das Ausbleiben der Zahlung einzelner abgehender Arbeiter Verluste zu erleiden, ist sehr unerheblich, wenn man erwägt, wie gering im Vorjahre der Verlust war. Es erscheint durchaus glaublich, wenn der Betriebsrat behauptet, daß die Herren S. und R. bei den Verhandlungen diesen Einwand selbst nicht mehr ernstlich haben geltend machen wollen. Er kann auch in der Tat um so weniger in Betracht kommen, als Mittel vorhanden sind, solche Verluste ganz zu vermeiden.

Wesentlich könnte auf den ersten Blick der Einwand erscheinen, daß das Werk bei Stundung des Preises nicht in der Lage sei, für die gelieferten Kohlen sofort neue Vorräte anzukaufen. Demgegenüber ist aber zu erwägen, daß dies auch in früheren Jahren ebenso war und von vornherein so war, ohne daß die Betriebsleitung sich dadurch von der Einführung der Wohlfahtseinrichtung hat abhalten lassen. Mit der von der Direktion angestrebten Änderung würde die Einrichtung eines wesentlichen den Arbeitern zukommenden Vorteils, der Möglichkeit, die Kohlen auf einmal zu beziehen und in Raten allmählich zu bezahlen, beraubt und dadurch die Einrichtung ihres Charakters als Wohl-

fahrtseinrichtung in dem wichtigsten Punkte entkleidet werden, ganz abgesehen von den Mehrkosten, die den Arbeitern durch mehrmaliges Abholen des Kohlenbedarfs entstehen würden. Durch die Vorauszahlung würde vielmehr die Einrichtung in gewisser Weise zu Gunsten des Werkes ausschlagen, das die einbehaltenen Löhne nutzen könnte, ohne bis zur vollständigen Bezahlung der Kohlen zur Lieferung verpflichtet zu sein. Bei dieser Sachlage konnte der Schlichtungsausschuß sich nicht veranlaßt sehen, an den bisher beobachteten Grundsätzen der Kohlenlieferung etwas zu ändern.

Demgemäß war zu erkennen wie geschehen.

Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Aufstellung der allgemeinen Bedingungen des Mietvertrags bei Werkwohnungen.

Der Schlichtungsausschuß Dortmund hat am 3. Juli 1922 folgenden Schiedspruch gefällt:

Der Betriebsrat hat bei der Abfassung der allgemeinen Bedingungen für die Vermietung von Werkwohnungen das gleiche Recht wie die Betriebsleitung. Die Antragsgegnerin ist daher verpflichtet, die allgemeinen Bedingungen des Mietvertrags d. h. Zechenwohnungen zusammen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Den Parteien wird anheimgegeben, über die Fassung der Mietverträge von neuem in Verhandlungen zu treten. Sollten sie sich nicht einigen können, so ist der Schlichtungsausschuß von neuem anzurufen.

Der Betriebsrat der Zeche Germania 2/3 hat um eine Entscheidung darüber nachgefragt, ob die Betriebsleitung verpflichtet ist, den für die Zechenwohnungen geltenden Mietvertrag entsprechend ihren Wünschen abzuändern, und ob sie berechtigt ist, falls eine Einigung nicht zustandekommt, einseitig die Bedingungen des Mietvertrages festzusetzen. Er hat weiter auch eine Abänderung des Mietvertragformulars in einzelnen bestimmten Punkten durch Schiedspruch verlangt. Die Antragsgegnerin hält zunächst den Schlichtungsausschuß für unzuständig und ist auch der Ansicht, daß Mitwirkung im Sinne des § 66 Ziffer 9 nicht Gleichberechtigung bedeutet.

Der Einwand der Unzuständigkeit des Schlichtungsausschusses greift nicht durch. Ob der Schlichtungsausschuß bei Streitfragen aus § 66 Ziffer 9 überhaupt zuständig ist, oder nur der Bergrevierbeamte gemäß § 93 WRG, wenn dem Betriebsrat jede Mitwirkung bestritten wird, kann dahingestellt bleiben. Denn die Antragsgegnerin hat mit dem Betriebsrat über die Fassung der Mietverträge bereits verhandelt, damit also die Zuständigkeit des Betriebsrats an sich anerkannt und ist nur über den Umfang der Mitwirkung anderer Ansicht als der Betriebsrat. Es handelt sich demnach gar nicht darum, ob der Betriebsrat überhaupt zuständig ist, sondern um einen Streit über die Auslegung des § 66 Ziffer 9 WRG. Zur Entscheidung über einen solchen Streit ist aber der Schlichtungsausschuß nach § 66 Ziffer 3 und auch nach § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 befugt.

In der Sache selbst ist der Schlichtungsausschuß der Ansicht des Betriebsrates beigetreten. Das Wort „mitwirken“ hat im Betriebsrätegesetz nicht eine einheitliche Bedeutung. Es ist vielmehr zu unterscheiden zwischen dem Mitwirken bei der Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages und der damit zusammenhängenden Fragen und zwischen der Mitwirkung bei Fragen der Betriebsführung und der Produktion. Im letzteren Falle bedeutet allerdings Mitwirkung nicht die völlig gleichberechtigte Teilnahme der Arbeiterschaft, da das Betriebsrätegesetz in die Befugnis der Betriebsleitung, den Betrieb zu führen, nicht eingreifen wollte, weil für die eigentliche Betriebsleitung ein Wille entscheidend sein muß, wenn nicht die Wirtschaftlichkeit des Betriebes leiden soll. In diesen Fällen hat also das Recht des Betriebsrates zur Mitwirkung nur die Bedeutung, daß er vor Erlass der Anordnung gehört werden muß, sich gutachtlich dazu äußern kann, während bei Meinungsverschiedenheiten die Betriebsleitung befugt ist, die betreffenden Anordnungen zu treffen, ohne daß der Betriebsrat einberufen sein muß. Anders liegt die Sache aber bei allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Hier ist durch die neuzeitliche Entwicklung, insbesondere durch die Tarifvertragsverordnung und des Betriebsrätegesetzes, die Arbeiterschaft und ihre Vertretung zur völlig gleichberechtigten Partei gemacht. Die Bedingungen des Arbeitsvertrages, sei es der Tarifvertrag, sei es die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften, haben immer nur dann Gültigkeit, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eine Einigung zustandegekommen ist, wie sich insbesondere aus

den Vorschriften des § 75, § 78 Ziffer 3 und § 80 BtMG ergibt. Nun stehen aber anderseits die Wohlfahrtsseinrichtungen mit dem Arbeitsverhältnis in engem Zusammenhang. Die Pensionskassen und sonstigen Wohlfahrtsseinrichtungen dienen nur den Betriebsangehörigen, also den Arbeitnehmern, und die Leistungen daraus sind als eine Nebenleistung neben dem Lohn anzusehen. Die Lohnhöhe wird mehr oder weniger durch das Vorhandensein dieser Einrichtungen bestimmt und die Arbeitnehmer sollen gerade durch derartige Einrichtungen dazu veranlaßt werden, bei dem betreffenden Werte zu verbleiben. Nach Ansicht des Schlichtungsausschusses gehören also die Bedingungen darüber, unter welchen Umständen und in welcher Weise ein Betriebsangehöriger an den Wohlfahrtsseinrichtungen teilnehmen kann, zu den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne, und es muß daher auch der Betriebsrat bei Festsetzung dieser Bedingungen das gleiche Recht haben, wie hinsichtlich der in den Tarifverträgen und der Arbeitsordnung geregelten Arbeitsbedingungen im engeren Sinne.

Der Anspruch des Betriebsrates, daß die Antragsgegnerin mit ihm die neuen Bedingungen der Mietverträge der Betriebswohnungen festsetzt, ist daher an sich berechtigt. Da aber die Antragsgegnerin schon bisher Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt hat und eine Einigung zwischen beiden Parteien vielleicht gerade deswegen nicht zustande gekommen ist, weil die Antragsgegnerin eine solche nicht für erforderlich hielt, so hat der Schlichtungsausschuß es für angebracht angesehen, zunächst von einer Festsetzung anderer Bedingungen des Mietvertrages abzusehen, sondern gibt den Parteien anheim, zu versuchen, ob sie nicht nach Klärung der grundsätzlichen Frage zu einer Einigung kommen. Er hat daher zunächst auch die Frage dahingestellt gelassen, ob der Betriebsrat berechtigt ist, bei Abschluß oder Auflösung des einzelnen Mietvertrages mitzuwirken.

Einblick des Betriebsrats in die Lohnbücher und Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

(Entscheidung des Schlichtungsausschusses Pforzheim vom 11. Juli 1922.)

1. Das Recht des Betriebsrats zur Vorlage der Lohnbücher und der zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen wird im Rahmen des § 71 BtMG anerkannt, sofern dadurch keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

2. Der Betriebsrat hat nicht das Recht, die von ihm gefertigten Lohnlisten einem Dritten auszuhändigen.

3. Die Lohnlisten können nicht als Geschäftsgeheimnisse anerkannt werden, eine Ausnahme liegt bei Arbeitern in Ausnahmestellungen vor; bei derartigen Arbeitern hat der Arbeitgeber darauf hinzuweisen, daß die Lohnliste oder das Lohnbuch hinsichtlich solcher Arbeiter Geschäftsgeheimnis ist.

4. Im Bedarfsfall können Lohnlisten den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mitgeteilt werden.

5. Im gegebenen Fall war die Firma Artur W. berechtigt, die Vorlage der Lohnbücher zu verweigern, da ersichtlich war, daß deren Vorlage nicht zur Erfüllung von Betriebsaufgaben verlangt war.

6. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, falls Antrag auf Fertigung von Lohnlisten vom Betriebsrat gestellt wird, solche selbst anzufertigen.

Gründe: Zwischen dem Betriebsrat der Firma Artur W. und der Firma bestehen bezüglich der Vorlage der Lohnbücher Differenzen. Da eine gütliche Einigung nicht zu erzielen war, wurde der Schlichtungsausschuß angerufen. Der Betriebsrat hat zur Erfüllung seiner Aufgaben nach § 71 BtMG in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken unter anderem das Recht, die Vorlage der Lohnbücher zu verlangen. Voraussetzung der Vorlage der Lohnbücher ist nach dem Gesetz, daß

1. es sich um Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken handelt,
2. dadurch keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden dürfen.

Die Voraussetzung der Ziffer 1 ist gegeben, da die Firma W. sich mit der Herstellung von Schmuckwaren zum Zwecke der Weiterveräußerung befaßt. Was Ziffer 2 betrifft, so war der Metallarbeiter-Verband der Auffassung, daß bei Vorlage der Lohnbücher diese Voraussetzung wegfalle. Dies ist nicht richtig. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist anzunehmen, daß auch die Gefährdung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse auf die Vor-

Lage der Lohnbücher Anwendung findet. Wenn das Gesetz dies nicht gewollt hätte, so müßte der Gesetzestext anders lauten. Die Literatur und Rechtsprechung steht gleichfalls auf dem hier vertretenen Standpunkt.

Die Firma Artur W. steht nun auf dem Standpunkt, daß die Vorlage der Lohnbücher eine Gefährdung des Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse mit sich bringe. Diese Auffassung teilt der Schlichtungsausschuß in seiner Allgemeinheit nicht; die Folge dieses Standpunktes wäre, daß kein Betriebsrat das ihm eingeräumte Recht erhalten könnte. Es kann daher, wenn das Gesetz die Vorlage der Lohnbücher zur Pflicht macht, auch nicht im Sinne des Gesetzes gelegen sein, die Lohnbücher als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anzusehen. Die Löhne richten sich in der Schmuckwarenindustrie in der Hauptsache nach dem Tarifvertrag; im großen und ganzen sind die Löhne bekannt; es kann sich also beim Lohnbuch um keine Geschäftsgeheimnisse handeln. Es kann zugegeben werden, daß im einzelnen Fall bei dem einen oder anderen Arbeitnehmer ein Geschäftsgeheimnis vorliegen kann. Dies mag für Arbeiter in besonders gearteten Stellungen zutreffen; es werden aber diese Fälle Ausnahmen sein. Hier hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Betriebsausschuß oder Betriebsrat Schweigepflicht aufzuerlegen, indem er die Löhne eines solchen speziellen Arbeiters als vertrauliche Angabe behandelt wissen will. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, daß die Firma Artur W. verpflichtet ist, auf berechtigtes Verlangen des Betriebsrats die Lohnbücher dem Betriebsausschuß und wenn ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat vorzulegen.

Un sich hat die Firma diese Verpflichtung bei der Verhandlung anerkannt; sie macht nur geltend, daß sie im gegebenen Falle berechtigt gewesen wäre, die Vorlage zu verweigern. In dieser Beziehung ist durch den Vortrag beider Parteien festgestellt:

Der Deutsche Metallarbeiter-Verband hat an den Betriebsratsvorsitzenden der Firma ein Schreiben gerichtet, nach dem er die Vorlage der Lohnbücher verlangen solle. Der Zweck war, daß auf diese Weise der Metallarbeiter-Verband von den Löhnen, die die Firma bezahlt, in Kenntnis gesetzt wird. Dieses Schreiben hat der Betriebsratsvorsitzende dem kaufmännischen Angestellten A., der ebenfalls dem Betriebsrat angehört, weiter geleitet. Dieser setzte sich mit der Firma ins Vernehmen. Nach Rücksprache mit der Firma wurde das Schreiben an den Betriebsratsvorsitzenden weitergeleitet mit dem Bemerkten, daß die Vorlage verweigert werde. Daraufhin wandte sich der Betriebsratsvorsitzende an die Firma selbst, die auf ihrem Standpunkt stehen blieb.

Es ist das unbestrittene Recht des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die Vorlage der Lohnbücher zu verlangen zur Erfüllung seiner Aufgaben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesem Verlangen stattzugeben, wenn es berechtigt ist. Berechtigt ist dieses Verlangen auf alle Fälle, wenn ersichtlich ist oder ersehen werden kann, daß die Vorlage der Lohnbücher deshalb verlangt wird, damit der Betriebsrat die ihm im Gesetz zugewiesenen Aufgaben erfüllen kann. Denn es versteht sich von selbst, daß der Arbeitgeber das Ansinnen ablehnen kann, wenn er auf Grund von bestimmten Tatsachen weiß, daß die Vorlage der Lohnbücher nicht deshalb verlangt wird, um die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen sondern aus anderen Gründen. Denn die Aufgaben des Betriebsrats erstrecken sich nur auf den Betrieb, in dem er gewählt ist; seine Aufgaben sind interne Angelegenheiten, die sich im Betrieb abspielen, sei es, daß er die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber wahrnimmt, sei es, daß er in Erfüllung der Betriebszwecke den Arbeitgeber unterstützt; auf alle Fälle hat sich der Betriebsrat im Allgemeinen nicht mit Vorkommnissen zu beschäftigen, die außerhalb seines Betriebes liegen. Trifft dies zu, so folgt daraus, daß der Betriebsrat die ihm im Gesetz zugestandenem Rechte nicht im Interesse eines Dritten ausüben darf, weil der Dritte mit dem Betrieb, für dem der Betriebsrat bestellt ist, nichts zu tun hat. Wenn der Betriebsrat auf Veranlassung des Metallarbeiter-Verbandes an den Arbeitgeber herantritt und die Vorlage der Lohnbücher verlangt, weil es die wirtschaftliche Vereinigung, der er angehört, verlangt, so überschreitet er den ihm zugewiesenen Aufgabenkreis; er verlangt die Lohnbücher nicht, um seine Aufgaben als Betriebsrat zu erfüllen, sondern aus anderen Gründen. Nimmt man diesen Standpunkt nicht ein, so wäre zu befürchten, daß es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu Differenzen kommt, die nicht im Interesse des Betriebes liegen können und die auch im Widerspruch mit dem Gesetz stehen. Nun hat auf Grund des Schreibens mit dem Metallarbeiter-Verband die Firma W. gewünscht, daß die Vorlage der Lohnbücher vom Betriebsrat verlangt wurde, nicht um damit die Aufgaben des Betriebsrats erfüllen zu können, sondern damit dadurch die Löhne dem Metallarbeiter-Verband übermittelt werden sollen. Es lag somit, da der Grund, weshalb die Vorlage verlangt wurde, außer-

halb des Rahmens des Gesetzes lag, ein berechtigtes Verlangen nicht vor und sie konnte daher die Vorlage bei dieser Sachlage verweigern.

In der Sache selbst nimmt noch der Schlichtungsausschuß nachfolgendem Standpunkt ein:

Der Betriebsrat ist berechtigt, sich Notizen und Auszüge aus den Lohnbüchern zu fertigen, denn mit der Einsicht allein ist es nicht getan. Der Zweck, dem die Vorlage der Lohnbücher dienen soll, kann nur erreicht werden, wenn damit auch das Recht ohne weiteres gegeben ist, aus den Lohnbüchern Notizen und Lohnauszüge zu fertigen. Bei bloßer Einsichtnahme wäre es dem Betriebsrat unmöglich, zum Beispiel nachzuprüfen ob dem Tarifvertrag entsprechend bezahlt wird. Nimmt die Einsichtnahme der Lohnbücher und die Fertigung der Auszüge soviel Zeit in Anspruch, daß normalerweise dem Betriebsrat nicht zugemutet werden kann, die Einsichtnahme außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen, so wird dem Betriebsrat das Recht zustehen, nach rechtzeitiger Benachrichtigung des Arbeitgebers die Einsichtnahme innerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen. Soweit dies zutrifft, liegt eine notwendige Versäumnis von Arbeitszeit vor, die keine Minderung der Entlohnung von Arbeitszeit zur Folge hat (§§ 30, 35 BtMG). Kosten, die außerdem durch Einsichtnahme entstehen, fallen unter notwendige Kosten der Geschäftsführung (§ 36 BtMG), die der Arbeitgeber zu tragen hat. Normalerweise wird der Betriebsrat die Lohnliste nur im Betriebe verwenden. Der Schlichtungsausschuß verkennt nicht, daß es Fälle geben kann, in denen er seine Kenntnisse, die er auf Grund der Einsichtnahme der Lohnbücher erworben hat, wirtschaftlichen Vereinigungen zugänglich machen kann, namentlich wenn er zum Beispiel Verstöße des Arbeitgebers gegen den Tarifvertrag wahrnimmt und deren Abstellung nicht erreichen kann. Wenn in solchen Fällen Mitteilungen den wirtschaftlichen Vereinigungen gemacht werden, so kann darin kein Verstoß des Betriebsrats gegen das Gesetz erblickt werden.

Diese aus vorstehenden Ausführungen sich ergebenden Folgerungen glaubte der Schlichtungsausschuß in seinem Schiedsspruch aussprechen zu sollen.

Zum Schlusse mag noch auf folgendes verwiesen werden:

Es wird zugegeben, daß die Gewerkschaften ein großes Interesse haben, über die tatsächlich bezahlten Löhne ein richtiges Bild zu haben, um darüber stets unterrichtet zu sein. Der Weg, der in diesem Fall eingeschlagen wurde, dürfte jedoch nicht der gangbare sein, da er, wie dieser Fall zeigt, zu Differenzen zwischen Betriebsrat und Firma führt. Bei den Tarifverhandlungen ist sowohl für die Gewerkschaften wie für die Arbeitgeberverbände diese Frage von größter Wichtigkeit. Dem Schlichtungsausschuß will es scheinen, daß es unmöglich ist, die Lohnstatistik über den Weg der Betriebsräte der einzelnen Betriebe zu erhalten, da die Betriebsräte nicht die hierzu berufenen Organe sind, ihre Aufgaben liegen auf anderen Gebieten. Es muß also ein anderer Weg gesucht werden und dieser kann wohl durch Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverbänden erreicht werden. Auch hier werden Schwierigkeiten zu erwarten sein.

Ist zur Verhängung von Strafen auf Grund der Arbeitsordnung im Einzelfall die Zustimmung der Gruppenvertretung erforderlich?

(Urteil des Landgerichts Dortmund vom 19. Juli 1922.)

Die Kläger sind am 31. August 1921, um an der aus Anlaß der Ermordung des Abgeordneten Erzberger stattfindenden Demonstration teilnehmen zu können, während der Schicht ausgefahren. Die Zeichenverwaltung hat sie darauf mit einer Geldstrafe in Höhe eines halben Schichtlohnes bestraft. Die Kläger betrachten diese Bestrafung nicht als ordnungsgemäß erfolgt, da der Arbeiterrat seine Zustimmung dazu nicht gegeben habe, und sie verlangen daher mit der Klage die ihnen von dem Lohn abgehaltenen Beträge zurück. Die Beklagte hält eine Zustimmung der Betriebsvertretung auf Grund der Arbeitsordnung und der Tarifbestimmungen nicht für erforderlich. Durch das angefochtene Urteil ist die Klage abgewiesen worden.

Auf die Berufung der Kläger ist die Beklagte verurteilt.

Aus den Gründen: Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt allein von der Frage ab, ob die von der Betriebsleitung ohne Einverständnis des Arbeiterrats verhängte Strafe gültig und daher von dem Lohn abgezogen werden darf, oder ob bei der Verhängung der Einzelstrafe die Betriebsvertretung in dem Sinne mitwirken muß, daß eine ohne ihr Einverständnis festgesetzte Strafe nicht zu Recht besteht, ob also bei Weigerung des Arbeiter-

tats der Arbeitgeber die Zustimmung desselben durch den Schlichtungsausschuß ersehen lassen muß. Da die einzelnen Arbeitsverträge nichts darüber enthalten, ist also zunächst die Bestimmung der Arbeitsordnung oder des Tarifvertrages maßgebend. Aus dem § 22 der Arbeitsordnung läßt sich jedoch eine Entscheidung nicht finden, da gerade zwischen den Parteien darüber Streit besteht, was unter dem Worte Mitwirkung zu verstehen ist. Ebenso geben die sogenannten Richtlinien zum Betriebsrätegesetz, die ein Teil der zwischen den Tarifvertragsparteien des Bergarbeitertarifs bestehenden Vereinbarung, also ein Teil des Tarifvertrages sind und daher an sich der Arbeitsordnung vorgehen würden, keinen genügenden Anhalt zur Entscheidung dieser Frage. Denn wie die Beklagte in ihrer Berufungsbeantwortung vorgetragen und wie auch aus dem Rundsreiben des Zechenverbandes hervorgeht, hat bei Abfassung dieser Richtlinien ein Einverständnis zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht bestanden. Während die letzteren auf ihrer Forderung der gleichberechtigten Mitwirkung bei der Festsetzung der Einzelstrafen ausdrücklich bestanden haben, haben die ersteren ebenso ausdrücklich erklärt, daß sie die Mitwirkung bei der Festsetzung der Einzelstrafen nur in dem Sinne aufgefaßt wissen wollten, daß der Betriebsrat zwar vor der Festsetzung gehört, aber bei mangelnder Einigung die Entscheidung der Betriebsleitung allein die ausschlaggebende sein sollte. Weiter hat nach den unbestrittenen Ausführungen der Beklagten zwischen den Vertragsparteien Einigkeit darüber bestanden, daß durch die Neufassung des § 22 der Arbeitsordnung und des § 8 der Richtlinien die Frage nach der Bedeutung des Wortes „Mitwirkung“ nicht entschieden, sondern die Entscheidung hierüber den zuständigen Organen auf Grund des Gesetzes überlassen werden sollte. Es kann daher aus der Fassung des § 22 der Arbeitsordnung und des § 8 der Richtlinien nicht gefolgert werden, ganz abgesehen davon, daß die Auslegung, die der Vorderrichter dem letzteren gibt, nicht bedenkensfrei ist. Betrachtet man nämlich nur den ersten und letzten Satz, so würde gar nicht daran zu zweifeln sein, daß bei der Verhängung der Einzelstrafen eine Einigung zwischen der Betriebsvertretung und der Betriebsleitung herbeigeführt werden müsse, sei es durch Verhandlung zwischen den Parteien, sei es auf dem gesetzlichen Wege, das heißt durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses. Der letzte Satz würde dann nichts anderes bedeuten, als eine Ermahnung an die Betriebsvertretung und die Betriebsverwaltung, nach Möglichkeit sich zu einigen. In diesem an sich eindeutigen Sinne ist allerdings eine gewisse Unklarheit durch den zweiten Satz gekommen, wonach die Betriebsleitung auf Verlangen des Betriebsausschusses die Straflisten vorzulegen und Auskunft zu erteilen hat. Der Beklagten ist zuzugeden, daß dieser Satz an sich überflüssig ist, da eine solche Vorlegung und Auskunftserteilung gar nicht vorgeschrieben werden brauchte, wenn sie bei allen Fällen die Betriebsvertretung befragen muß. Aus der Überflüssigkeit einer gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmung folgt nun aber nicht ohne weiteres, daß deswegen die sonstigen Bestimmungen eine andere Bedeutung haben müssen. Einmal kann man eine Wiederholung dieses Satzes aus besonderen Umständen für wünschenswert gehalten haben, andererseits ist es aber auch sehr wohl möglich, daß, wie die Kläger ausführen, das Bestehen dieses Satzes nur aus den früheren Richtlinien herzuleiten ist, daß er damals aufgenommen war, weil in diesen die Festsetzung der Einzelstrafe der Betriebsleitung vorbehalten war und dadurch also eine besondere Pflicht der Betriebsleitung begründet werden sollte, daß man aber bei der Neufassung den zweiten Teil des § 8 überhaupt unverändert gelassen und nur den Wortlaut des ersten Satzes geändert habe. Im übrigen ist aber auch weiter zu berücksichtigen, daß der § 8 der Richtlinien noch eine besondere Bedeutung insofern hat, als hier zur Mitwirkung bei der Verhängung der Strafe an Stelle des Arbeiterrats der Betriebsausschuß ermächtigt wird. Denn während nach dem Betriebsrätegesetz die von der Betriebsvertretung wahrzunehmenden Funktionen durch den Betriebsrat als solchen, das heißt durch sämtliche Mitglieder in einer ordnungsmäßig einberufenen Versammlung vorgenommen werden muß und der Vorsitzende und der Betriebsausschuß nur die Geschäftsführung hat, wird hier dem letzteren durch tarifliche Vereinbarung die Befugnis des Arbeiterrats übertragen, und insofern könnte der Satz 2 einen Sinn haben. Ob freilich die Übertragung der dem Gruppenrat durch das Gesetz gegebenen Befugnisse auf ein Organ des gesamten Betriebes überhaupt zulässig ist, ist eine andere Frage, deren Entscheidung jedoch dahingestellt bleiben kann. Denn ausschlaggebend kann, wie gesagt, weder der Wortlaut der Richtlinien, noch der der Arbeitsordnung sein, da ein Einverständnis über die Auslegung desselben bei der Abfassung nicht bestanden hat. Es kommt sonach nur auf die gesetzlichen Vorschriften an. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Festsetzung von Strafen ist nun im § 80 BGG geregelt. Dieser führt allerdings nur den § 134 b GG

an, der für die Bergwerksbetriebe wie die ganze Gewerbeordnung nicht gilt. Maßgebend für diese ist vielmehr der § 80 b des Allgemeinen Vergesetzes. Indessen trifft dieser über die Mitwirkung keine Bestimmung, sondern regelt nur, ebenso wie der § 134 b GO, die Voraussetzungen und den Rahmen der Strafe. Wenn die Parteien also die Entscheidung über die Frage der Mitwirkung dahingestellt und hierfür die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend sein lassen wollten, so kann nach dem Sinn dieser Erklärung damit nur das Betriebsrätegesetz gemeint sein, und zwar in dem Sinne, daß den Betriebsräten in Bergwerksbetrieben das gleiche Recht zustehen sollte wie in anderen der Gewerbeordnung unterliegenden Betrieben. Aber die Auslegung des § 80 WRG bestehen nun zwischen den einzelnen Gerichten und Schlichtungsausschüssen erhebliche Meinungsverschiedenheiten, während der Erläuterer zum WRG, soweit ersichtlich, einhellig der Ansicht ist, daß unter Mitwirkung die volle Gleichberechtigung der Betriebsvertretung zu verstehen sei (vergl. die Übersicht über die Rechtsprechung und Rechtslehre bei Flatow, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1920 S. 433 ff.). Das Berufungsgericht hat sich der letzteren Meinung angeschlossen und verweist im wesentlichen auf die ausführlichen Darlegungen Flatows, der alle dafür- und widersprechenden Umstände eingehend erörtert. Wenn das Berufungsgericht sich gerade dem von der Rechtslehre vertretenen Standpunkt zu eigen gemacht hat, so war hierfür einmal maßgebend der Wortlaut des § 80 Abs. 2, der, wenn man ihn unbefangen und ohne weitere Erläuterung liest, gar nicht anders verstanden werden kann, als daß die Festsetzung der Einzelstrafe gemeinsam durch die Betriebsleitung und Gruppenvertretung erfolgen sollte. Auch wenn man den § 134 b Ziffer 4 GO heranzieht, kommt man zu keinem anderen Ergebnis. Denn wenn auf die dort vorgesehene Festsetzung von Strafen verwiesen wird, so kann sich dies zunächst nur auf die Worte „Art der Festsetzung“ beziehen, da sonst das Wort „Festsetzung“ überhaupt nicht vorkommt. Daß aber unter der Art der Festsetzung nur die Einzelstrafe und nicht die Richtlinien für die Strafe gemeint ist, bedarf keiner weiteren Darlegung. Maßgebend für das Berufungsgericht ist weiter die Angabe Flatows, daß der Abs. 2 im § 80 gerade um deswillen eingefügt sei, um dem seit Jahren gestellten Forderungen der Arbeiterschaft auf Gleichberechtigung bei der Festsetzung der Einzelstrafe Genüge zu leisten. Ausschlaggebend war aber vor allem die Ermägung, daß gerade diese Bestimmung über die gemeinsame Festsetzung der Einzelstrafen allein in den Rahmen des WRG paßt, allein dem in dem WRG verfolgten Zweck und sozialen Gedanken dient, eine Zusammenführung der Arbeitnehmerschaft mit der Arbeitgeberschaft auf der Grundlage der Gleichberechtigung zu schaffen, den Grundsatz des Artikels 165 der Reichsverfassung durchzuführen, daß die Arbeiter und Angestellten gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzuwirken haben. Durch die neuzeitliche Entwicklung des Arbeitsrechts sollte der Arbeiter hinsichtlich aller aus dem Arbeitsvertrage fließenden Fragen dem Arbeitgeber gleichberechtigt gegenübergestellt werden, es sollte nicht nur der Wille des Arbeitgebers allein entscheidend sein. Zu diesen Arbeitsbedingungen, bezüglich deren der Arbeitnehmer gleichgestellt werden sollte, gehören nun aber auch die Strafen aus § 134 b Ziffer 4 GO, da sie rechtlich nichts anderes als eine Vertragsstrafe sind, eine Verpflichtung des einen und ein Recht des andern Teils bedeuten, daher zum Inhalt des Arbeitsvertrages gehören. Während aber bei den sonst üblichen Vertragsstrafen die Voraussetzungen für das Fälligwerden wie auch die Höhe genau umschrieben, die Vertragsstrafe immer nur einzelne vorher genau bestimmte Fälle betrifft, so besteht hier, selbst wenn in der Arbeitsordnung Richtlinien aufgestellt sind, doch immer nur ein allgemeiner Rahmen, innerhalb dessen die Fälle gänzlich verschieden liegen können. Widerspricht es schon an sich dem Wesen des zweiseitigen Vertrages, daß eine Vertragspartei allein außerhalb des Rahmens der §§ 315, 316 WRG über den Umfang der Verpflichtung wie die Zahlung einer Vertragsstrafe, deren Voraussetzung nicht genau geregelt ist, aufzuerlegen in der Lage ist, so gilt dies um so mehr, wenn als Voraussetzung dazu eine Verletzung des anderen Teiles festzustellen ist, also der einen Vertragspartei, deren Interesse häufig demjenigen des anderen Vertragsteiles widerstreiten wird, eine Entscheidung in eigener Sache überlassen wird. Wenn aber nach der neueren Entwicklung des Arbeiterrechts der Arbeitgeber nicht mehr einseitig die Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeitnehmer arbeiten sollen, festsetzen kann, so muß um so mehr die einseitige Bestrafung eines Arbeiters als dem Grundgedanken des § 165 der Reichsverfassung widersprechend erachtet werden. Es trifft auch nicht zu, daß dem Arbeiterrat oder Betriebsrat gemäß § 73 Ziffer 4, § 66 Ziffer 7 ein Mitwirkungsrecht bei der Bestrafung gesichert sei. Allerdings geben diese Bestimmungen den Betriebsvertretungen das Recht, Beschwerden zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemein-

famer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken. Schon aus dem Worte „hinwirken“ erhellt aber, daß es sich hierbei nicht um eine gleichberechtigte Mitwirkung handeln kann. Im übrigen ist aber auch, wenn der Arbeitgeber den Vorstellungen nicht stattgibt, in der Regel die Sache wenigstens hinsichtlich der Einzelstrafen erledigt. Denn eine Anrufung des Schlichtungsausschusses ist nur in Gesamtsreitigkeiten möglich und zu diesen wird die Festsetzung der Einzelstrafen nur ganz ausnahmsweise gehören, wenn ein Vorgang von allgemeiner Bedeutung, wie gerade vorliegend, dem Anlaß zur Bestrafung gegeben hat. Für die grundsätzliche Frage aber, was unter Mitwirkung zu verstehen ist, kann der Umstand, daß im einzelnen Fall der Betriebsrat auf Grund des § 66 Ziffer 7 eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses herbeiführen kann, keine Bedeutung haben. Es bliebe nach allem dem einzelnen Arbeiter kein anderer Weg, als eine Entscheidung der ordentlichen Gerichte über die Zulässigkeit sowie die Angemessenheit der Strafe herbeiführen, was aber gerade dem Zwecke des WRG, dem Arbeitsfrieden zu fördern, widerstreiten würde. Nach allem entspricht nur die weitere Auslegung des § 80 Ziffer 2 dem Wesen und Grundgedanken des neuzeitlichen Arbeitsrechts, insbesondere dem WRG, das doch zur Verwirklichung desselben geschaffen ist. Ist sonach zur Verhängung einer Strafe das Einverständnis der Gruppenvertretung erforderlich, so sind die gegen die Kläger verhängten Strafen nicht rechtsgültig, da ein solches Einverständnis nicht vorhanden war. Die Abhaltung der verhängten Strafen vom Arbeitslohn ist daher zu Unrecht erfolgt und der Klage war in Abänderung des angefochtenen Urteils stattzugeben.

Einspruch bei Einstellungen und Entlassungen, §§ 81—99

Hat das Einspruchsrecht nach § 86 WRG nur der Arbeiter- bzw. Angestelltenrat oder auch der Betriebsrat?

Diese Frage wurde vom Schlichtungsausschuß München-Stadt am 4. April 1922 dahin beantwortet, daß nicht nur der Arbeiter- bzw. der Angestelltenrat das Einspruchsrecht nach § 86 WRG hat, sondern, wo ein Gruppenrat nicht besteht, auch der Betriebsrat.

Aus den Gründen: Bei der Beantwortung der Frage, welche Betriebsvertretung gemäß § 86 WRG zu Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und zur Anrufung des Schlichtungsausschusses berechtigt ist, muß zunächst festgehalten werden, daß der einschlägige Wortlaut der §§ 84 und 86 WRG nur dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat diese Rechte einräumt. Diese Formulierung ist in ihrer Unvereinbarkeit mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes von Theorie und Praxis alsbald erkannt worden. Da nämlich die Arbeiter- und Angestelltenräte nicht primär zu wählende Betriebsvertretungen sind, sondern nur Ausschnitte aus dem zunächst zu wählenden Betriebsrat darstellen, und da die Möglichkeit der Bildung dieser Gruppenräte keineswegs allein von dem Bestehen eines Betriebsrats, sondern auch von dem zwischen Arbeitern und Angestellten eines Betriebes herrschenden Zahlenverhältnis abhängig ist, so würde etwa im Falle des § 16 letzter Absatz WRG eine wörtliche Auslegung der §§ 84 und 86 WRG dazu führen, daß den Arbeitnehmern trotz des Bestehens eines Betriebsrates das Einspruchsrecht gegen Kündigungen abgesprochen werden müßte. In einem Fabrikbetrieb, dessen Personalstand sich beispielsweise aus dem Eigentümers und dessen mit Generalvollmacht versehenen Stellvertreter, fünf Angestellten und 120 Arbeitern zusammensetzt, erhält gemäß § 16 WRG die Angestelltengruppe keinen Vertreter im Betriebsrat. Da infolgedessen gemäß § 15 Abs. 2 WRG weder ein Angestelltenrat noch auch ein Arbeiterrat gebildet werden kann, wäre für die gesamte Belegschaft eines solchen Betriebes der Rechtschutz, den das Betriebsrätegesetz gegen Kündigungen gewährt, ausgeschaltet, während dieser Rechtschutz bestünde, sobald die Arbeiterzahl auf fünfzig herabgesunken wäre. Eine derartige Rechtsanschauung, zu der die rein wörtliche Auslegung der §§ 84 und 86 WRG zwingen würde, ist bisher in Praxis wie Theorie kaum je vertreten worden. Die Erkenntnis, wie widersinnig es wäre, aus den §§ 84 und 86 WRG den Zweck herauslesen zu wollen, daß das Einspruchsrecht des einzelnen Arbeitnehmers gegen Kündigungen nicht nur von der Gesamtzahl der Belegschaft, das heißt dem Bestehen eines Betriebsrats, sondern sogar noch von der Verhältniszahl zwischen Arbeitern und Angestellten abhängig wäre, hat sich von Anfang an ohne weitere Erörterungen durchgesetzt.

Ist die Teilnahme an einer „wilden“ Betriebsversammlung Grund zur sofortigen Entlassung?

(Urteil des Kammergerichts, 8. Zivilsenat, vom 28. Juni 1922.)

Tatbestand: Der Beklagte ist bei der Klägerin als Schmied angestellt gewesen und am 12. August 1920 fristlos entlassen worden. Gegen die Entlassung hat er beim Schlichtungsausschuß Groß-Berlin Beschwerde erhoben. Das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß ist nach Erhebung der vorliegenden Klage auf Antrag der Klägerin bis zur Entscheidung dieses Rechtsstreits ausgesetzt worden. Die Klägerin hat behauptet, die fristlose Entlassung sei erfolgt, weil der Beklagte am 12. August 1920 seine Arbeit unbefugt verlassen habe, um an einer während der Arbeitszeit stattgefundenen „wilden Betriebsversammlung“ teilzunehmen, an deren Zustandekommen er hervorragenden Anteil habe. Er habe dem Saal, in dem die Versammlung stattgefunden habe, öffnen lassen, habe selbst durch eine längere Ansprache die Versammlung eröffnet und sodann einem betriebsfremden Hauptredner das Wort erteilt. Dadurch seien zahlreiche Arbeiter von der Arbeit abgehalten worden und der Klägerin ein erheblicher Schaden entstanden. Eine häufigere Wiederholung ähnlicher Vorkommnisse müsse den Betrieb zugrunde richten. Sie hat beantragt, festzustellen, daß sie berechtigt gewesen ist, den Beklagten aus einem wichtigen Grund zu entlassen und daß dem Beklagten Ansprüche gegen sie, die Klägerin, vom Tage seiner Entlassung nicht mehr zuständen. Der Beklagte hat die Teilnahme an der Versammlung nicht geleugnet, wohl aber in Abrede gestellt, daß er den Saal habe öffnen lassen, daß er eine Ansprache gehalten und dem Hauptredner das Wort erteilt habe. Als er in den Saal gekommen sei, seien bereits an hundert Arbeiter dort versammelt gewesen. Man habe etwa zehn Minuten auf den Betriebsrat gewartet, dann habe er nur gefragt, was los sei und wer der Einberufer sei, und dann der Ansprache eines gewissen B. zugehört, den er für einen Betriebsangehörigen gehalten habe.

Das Landgericht hat der Klage stattgegeben.

Auf die Berufung des Beklagten ist die Klage abgewiesen worden.

Aus den Gründen: Zur Begründung ihrer angeblichen Befugnis zur sofortigen Entlassung des Beklagten beruft sich die Klägerin auf § 123 Ziffer 3 GO, der lautet: „Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden, wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern.“ Eine beharrliche Arbeitsverweigerung des Beklagten behauptet die Klägerin selbst nicht. Ein objektiv unbefugtes Verlassen der Arbeit durch den Beklagten liegt vor, denn der Beklagte hat vor Schluß der Arbeitszeit seinen Arbeitsplatz verlassen und sich in den Speisesaal begeben und dort einer Versammlung beigewohnt, die keine ordnungsmäßige Betriebsversammlung war; und nur eine solche kann nach § 46 Abs. 2 WRG unter gewissen Bedingungen während der Arbeitszeit stattfinden. Aber nicht ein jedes unbefugte Verlassen der Arbeit gibt einen Grund zur sofortigen Entlassung ab, sondern, wie sich aus der Anknüpfung des zweiten Entlassungsgrundes der beharrlichen Weigerung der Erfüllung der Vertragspflichten an den ersten des unbefugten Arbeitsverlassens durch die Worte „oder sonst“ ergibt, nur ein solches Fernbleiben von der Arbeit, das einer beharrlichen Verweigerung der Erfüllung der Vertragspflichten gleichkommt. Namentlich fällt eine nur ganz vorübergehende, verhältnismäßig unerhebliche Entfernung von der Arbeit nicht unter § 123 Ziffer 3 GO (vergl. Vandmann GO 6 Anm. 6 zu § 123, v. Rohscheidt GO Anm. 5 zu § 123, Hoffmann GO Anm. 7 zu § 123). In dieser Beziehung kommt zunächst in Betracht, daß dem Beklagten nicht zu widerlegen ist, daß er, wie er behauptet, angenommen habe, es handle sich um eine ordnungsmäßige Betriebsversammlung, der er auch während der Arbeitszeit beizuwohnen das Recht habe. Daß der Beklagte nach der Aussage der Zeugin Frau W. zu dem sechs Leuten gehört habe, die von der Küche der Kantine her in den noch verschlossenen Arbeitspeisesaal gekommen sind und die Öffnung der Saaltüren verlangt haben, und daß der Beklagte nach der Ansicht der Zeugin Frau W. eine gewandte Rede gehalten habe, während er selbst nicht redefähig zu sein behauptet, reicht nicht aus, um die Überzeugung des Berufungsgerichts davon zu begründen, daß der Beklagte der Einberufer oder einer der Versammlung der Versammlung gewesen sei. Auch daraus folgt dies nicht, daß der Beklagte in der Versammlung zuerst das Wort ergriffen hat. Im Gegenteil spricht der Umstand, daß der Beklagte erst eine Zeitlang über den für den Beginn der Versammlung festgesetzten Zeitpunkt hinaus gewartet und dann seine Ansprache nach der Bekundung der Zeugin B. mit dem Worten begonnen hat: „Da der Be-

triebsrat nicht anwesend ist und wir doch einmal hier versammelt sind, wollen wir die Versammlung eröffnen", eher gegen eine solche Annahme. Daraus, daß die Einladung zu der Versammlung durch zwei Monteure erfolgt ist, mußte der Beklagte noch nicht entnehmen, daß keine ordnungsmäßige Betriebsversammlung vorlag, er konnte der Ansicht sein, daß die Monteure von dem Betriebsrat beauftragt seien. Es ist also zugunsten des Beklagten zu unterstellen und davon auszugehen, daß er bei dem Verlassen der Arbeit glaubte, es handle sich um eine ordnungsmäßige Betriebsversammlung, der er auch während der Arbeitszeit beimohnen dürfe. Dafür, daß er sich früher von der Arbeitsstelle entfernt hätte, als zur Teilnahme an der Versammlung notwendig gewesen wäre, bietet das Ergebnis der Beweisaufnahme keinen Anhalt.

Die Versammlung war auf 3 Uhr einberufen. Zunächst haben die Erschienenen auf den Betriebsrat gewartet, nach etwa zehn Minuten, wie der Zeuge J. befundet, und nach etwa einer Viertelstunde, wie die Zeugin Frau B. ausfragt, nach der für den Beginn der Versammlung festgesetzten Zeit, hat der Beklagte das Wort ergriffen. Da nachträgliche Zeitschätzungen ungenau sind, kann es auch noch später gewesen sein. Wird selbst angenommen, daß der Beklagte zu dieser Zeit hätte erkennen müssen und erkannt habe, daß es sich um keine ordnungsmäßige Betriebsversammlung handelt, ein Schluß, der keineswegs gezogen werden muß, da auch bis zu einer solchen das Erscheinen des Betriebsrates sich noch länger verzögern kann, dann hätte der Beklagte nun wieder zur Arbeit zurückkehren müssen. Bis er aber wieder an die Arbeitsstelle kam und sich arbeitsbereit gemacht hatte, vergingen nochmals einige Minuten. Da unstreitig die Arbeitszeit um 3 Uhr 45 Minuten endigt, hätte der Beklagte kaum mehr als eine Viertelstunde noch zu arbeiten gehabt. Das ist aber im Vergleich mit der achtstündigen Arbeitszeit, die er täglich zu leisten hatte, nur eine verhältnismäßig kurze Zeitspanne. Bei dieser Sachlage läßt sich nicht feststellen, daß der Beklagte an der Arbeit in einer Weise und während eines Zeitraums ferngeblieben wäre, daß diese Niederlegung der Arbeit einer beharrlichen Verweigerung der Erfüllung seiner Vertragspflichten gleichzusetzen sei. Daß auch noch eine große Anzahl anderer Arbeiter ebenso wie der Beklagte die Arbeit verlassen habe, vermag daran nichts zu ändern. Der Fall des § 123 Ziffer 3 GO liegt deshalb nicht vor. Eine andere Frage ist, ob das Verhalten des Beklagten in der Versammlung, insbesondere auch der Inhalt der von ihm in dieser gehaltenen Rede, der Klägerin einen „sonstigen wichtigen“ Entlassungsgrund im Sinne des § 124 a GO boten. Diese ist hier aber nicht zu entscheiden, denn nach § 124 a GO ist eine Entlassung aus sonstigen wichtigen Gründen nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens auf eine Woche geschlossen oder eine längere als 14tägige Kündigung vereinbart ist. Diese Voraussetzungen sind aber nach der eigenen Erklärung der Klägerin vorliegend nicht gegeben.

Stillegung als Kampfmaßnahme und Einspruchsrecht gegen Kündigung.

(Entscheidung des Schlichtungsausschusses Glaz vom 23. August 1922.)

Der Einspruch gegen die Kündigung ist berechtigt, da sie eine unbillige Härte im Sinne des § 84 Ziffer 4 BRG zweifellos darstellt.

Gründe: Die Firma, welche in ihrem Betriebe zu Glaz Schäfte- und Lederwaren anfertigt, hatte bisher mit ihrer Arbeiterschaft besondere Lohnvereinbarungen (sogenannte Haustarifverträge) abgeschlossen. Die letzte Tarifvereinbarung war von dem Arbeitnehmer zum 23. Juli 1922 gekündigt worden. Die Arbeiter lehnten bei den neuen Lohnverhandlungen den Abschluß eines neuen Haustarifvertrages durch den Betriebsrat auf Anweisung ihrer Organisationen ab und forderten die genaue Durchführung der Reichstariife, welche für die Schuh- und Schäftefabriken bezw. für die Lederwarenfabriken zwischen den in Betracht kommenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen sowie vom Reichsarbeitsminister bezw. vom Reichsamt für Arbeitsvermittlung für verbindlich erklärt worden sind und daher auch nach Auffassung der Arbeitnehmer der Firma bezw. der Organisationen auf den Betrieb Anwendung finden. Die Firma kündigte auf diese Forderung der Arbeiterschaft ihren sämtlichen Arbeitnehmern am 28. Juli zum 11. August 1922 mit der Begründung, daß sie durch die Forderung auf Erfüllung der Reichstariife zur Stillegung des Betriebes gezwungen sei, und hielt auch auf eine Anfrage des Obmanns des Betriebsrats hin diese Kündigung aufrecht. Die Arbeiterschaft hat durch den Betriebsrat gegen die Kündigung auf Grund des § 84 BRG Ein-

spruch erhoben und beantragt Ungültigkeitserklärung der Kündigungen, da die Voraussetzungen des § 84 Ziff. 4 WRG gegeben seien. Die Firma beantragt Abweisung des Einspruchs, da die Voraussetzungen des § 85 Ziff. 2 WRG vorlägen und daher der Einspruch unzulässig sei.

Der Schlichtungsausschuss hat zunächst festgestellt, daß die im § 84 WRG vorgesehenen Fristen für den Einspruch eingehalten sind, zumal der Betriebsratsobmann schon vor Einreichung des schriftlichen Einspruchs bei dem Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses mündlich die Angelegenheit zur Sprache gebracht und die Beschwerde gegen die Kündigung eingelegt hat.

Der Schlichtungsausschuss hatte, nachdem ein Vermittlungsvorschlag in der ersten Verhandlung am 17. August 1922 scheiterte, weiter zu prüfen, ob ein Einspruch gegen die Kündigungen auf Grund des § 84 WRG überhaupt zulässig ist oder ob tatsächlich die Voraussetzungen des § 85 Ziff. 2 WRG gegeben sind. § 85 Ziff. 2 WRG besagt, daß ein Recht des Einspruchs nicht besteht bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegungen des Betriebes erforderlich werden. Der Schlichtungsausschuss vertritt jedoch die Auffassung, daß diese Bestimmung des § 85 Ziff. 2 WRG nicht ohne weiteres auf jede Stilllegung anwendbar ist, sondern nur für solche Stilllegungen gilt, die sowohl mit den in Betracht kommenden gesetzlichen Bestimmungen im Einklang stehen, als auch keine Umgehung des Einspruchsrechts der Arbeiterschaft bezwecken. Es kann nach seiner Meinung nicht die Absicht des Gesetzgebers gewesen sein, auch solche Stilllegungen unter die Bestimmungen des § 85 Ziff. 2 WRG zu stellen, welche die Ausschaltung des Einspruchsrechts der Arbeitnehmer durch eine derartige Maßnahme beabsichtigen. Wollte man dieses annehmen, so hätte es der Arbeitgeber jederzeit in seiner Hand, durch eine beliebige, gegebenenfalls nur ganz kurze Stilllegung des Betriebes sich ein unsechbares Kündigungsrecht zu verschaffen, die Arbeiterschaft jedes Einspruchsrechts gegen die Kündigung zu berauben und sich hierdurch unbeliebt gewordener Arbeitnehmer ohne weiteres zu entledigen. Hierdurch würde das im Betriebsrätegesetz festgelegte Einspruchsrecht der Arbeitnehmer völlig illusorisch gemacht. Was ferner die gesetzlichen Vorschriften für die Stilllegung von Betrieben anbetrifft, so macht die Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 (Reichsgesetzblatt Seite 1901) im § 1 die Stilllegung von gewissen Voraussetzungen und Fristen abhängig. Nur bei Maßnahmen, die lediglich als Mittel in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwendet werden, sollen gemäß § 6 die Bestimmungen der Stilllegungsverordnung keine Anwendung finden. Es mag dahingestellt bleiben, ob dem Schlichtungsausschuss eine Nachprüfung darüber zusteht, ob ein Verstoß gegen die Stilllegungsverordnung besteht oder nicht. Im vorliegenden Falle hat jedoch der Schlichtungsausschuss in den beiden Verhandlungen am 17. sowie am 23. August 1922 die Überzeugung gewonnen, daß die Stilllegung des Betriebes bezw. die Kündigung der gesamten Arbeiterschaft nicht ohne weiteres notwendig war und auch nicht mit der Ausnahmebestimmung des § 6 der vorstehend genannten Verordnung begründet werden kann. Die Arbeiterschaft der Firma hatte die Durchführung der Reichstarife für die Schuh- und Schäftefabriken bezw. für die Lederwarenfabriken verlangt. Daß die Reichstarife verbindlich erklärt worden sind, steht außer Zweifel und wird auch von keiner Partei bestritten. Die in den Reichstarifen vorgesehenen Tarifkommissionen haben nach glaubwürdiger Mitteilung der Arbeitnehmervertreter entschieden, daß die Tarifverträge auf die Firma Anwendung finden. Eine endgültige Entscheidung der in den Reichstarifen vorgesehenen Tarifämter oder eine endgültige gerichtliche Entscheidung ist bisher noch nicht erfolgt. Die Firma hat, als die Arbeiterschaft durch den Betriebsrat die Durchführung der Reichstarife verlangte und den weiteren Abschluß von Haustarifen ablehnte, sofort ohne weitere Verhandlungen mit der Kündigung sämtlicher Arbeiter geantwortet. Eine solche Maßnahme war nach Meinung des Schlichtungsausschusses nur dann berechtigt, wenn die Arbeiterschaft sich gleichzeitig ausdrücklich gemeigert hätte, die endgültige Entscheidung der zuständigen Tarifinstanzen oder auch der Gerichte abzuwarten und bis dahin auf Grund einer einseitigen besonderen Lohnregelung weiterzuarbeiten. Dieses ist aber, wie aus den Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss hervorgeht, nicht geschehen. Die Arbeiterschaft hat durch den Betriebsrat in keiner Weise die Weiterarbeit verweigert und gar mit Streik gedroht. Daß die Arbeiterschaft an sich die Durchführung der ihr nach ihrer Ansicht gesetzlich zustehenden Löhne der verbindlich erklärten Reichstarife verlangt, kann ihr nicht verdacht werden, zumal da die bisher gezahlten Löhne erheblich niedriger gewesen sind, als die in den Reichstarifen vorgesehenen Lohnbeträge. Die Firma hätte nach Ansicht des Schlichtungsausschusses die an sich nicht unbillige

Forderung der Arbeiterschaft nicht sofort mit einer allgemeinen Kündigung beantworten dürfen, sondern unbedingt erst durch eine weitere ausdrückliche Befragung der Arbeiterschaft eine einwandfreie Klärung darüber herbeiführen müssen, ob die Arbeitnehmer bis zur endgültigen Klärung der Anwendbarkeit der Reichstarifverträge die Weiterarbeit bei einer angemessenen Lohnaufbesserung verweigern wollten. Die Antwort der Arbeiterschaft dürfte sicherlich keine Ablehnung der Weiterarbeit ergeben haben. Der sofortige Ausspruch der Kündigung von Seiten der Firma bedeutete nach Meinung des Schlichtungsausschusses zweifellos eine große Härte für die Arbeiterschaft, besonders im Hinblick auf die jetzigen schweren Zeiten und auf die außerordentlichen Teuerungsverhältnisse. Der Schlichtungsausschuß hat bei der ersten Verhandlung am 17. August 1922 einen Vergleichsvorschlag dahingehend gemacht, daß die Arbeit zunächst unter beweglicher Anlehnung an die Reichstarife wieder aufgenommen und wegen der endgültigen Anwendbarkeit der Reichstarife und der Frage etwaiger Nachzahlungen besondere Verhandlungen zwischen den Parteien stattfinden sollten. Die Firma hat diesen Vergleichsvorschlag, welchen die Arbeiter annahmen, abgelehnt und sich nur bereit erklärt, am Montag, den 21. August 1922 den Betrieb wieder zu eröffnen und etwa die Hälfte der bisherigen Arbeiter unter angemessener Lohnerhöhung wieder einzustellen. Sie hat jedoch nach glaubwürdiger Angabe von Arbeitgeberseite eine Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung der Betriebsratsmitglieder ausdrücklich abgelehnt. Dieses bestärkt den Schlichtungsausschuß in seiner Vermutung, daß die Kündigung auch dazu dienen sollte, um sich unbeliebter Arbeitnehmer zu entledigen, ohne daß diesen dann ein Einspruchsrecht zur Verfügung steht. In dem Verhalten der Betriebsratsmitglieder in dem vorliegenden Streitfalle kann der Schlichtungsausschuß jedenfalls keinen Grund zu einem derartigen Vorgehen erblicken, zumal da sie als gleichzeitige Mitglieder des Arbeiterrats gemäß § 78 Ziff. 1 WRG die Aufgabe haben, darüber zu wachen, daß die für den Betrieb maßgebenden Tarife durchgeführt werden.

Aus allen vorstehend genannten Gründen ist der Schlichtungsausschuß einstimmig zu der Entscheidung gekommen, daß im vorliegenden Falle die Voraussetzungen des § 85 Ziff. 2 WRG nicht gegeben sind und daher der Einspruch gegen die Kündigungen gemäß § 84 WRG zulässig ist. Der Schlichtungsausschuß ist ferner der Ansicht, daß die sofortige Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten der Arbeitnehmer oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt. Er hat daher den Einspruch gegen die Kündigungen einstimmig als begründet angesehen und die Kündigungen für unwirksam erklärt. Er hat ferner mit Rücksicht auf den vorliegenden Fall die im § 87 WRG vorgesehenen Höchstsätze als Entschädigung festgesetzt, sofern eine Weiterbeschäftigung abgelehnt wird. Er ist weiter der Ansicht, daß die vorstehend erörterten Voraussetzungen und Gründe auch auf die Durchführung und Beachtung der Vorschriften des § 96 und 97 WRG sinngemäß Anwendung finden und daher auch die Kündigung der Betriebsratsmitglieder unzulässig ist.

Es war daher wie vorstehend zu erkennen.

Die Entscheidung ist gemäß § 87 WRG endgültig.

Unterliegt die Berechnung der Abgangsschädigung durch den Schlichtungsausschuß richterlicher Nachprüfung? Inwieweit gilt trotz Veränderung der Rechtsform des Betriebes die Dienstzeit des Arbeitnehmers als einheitlich?

(Urteil des Landgerichts I Berlin, Zivilkammer 8.)

Tatbestand: Der Kläger war als Betriebsleiter am 21. Februar 1917 in der Artilleriewerkstatt Nord in Spandau eingestellt worden. Am 17. März 1919 schloß er mit ihr einen Privatdienstvertrag. Nach der Überleitung der Seereswerkstätten in die Friedensverhältnisse ging er mit der Verwaltung des nunmehr Reichswerk Spandau genannten Werkes die Privatdienstverträge vom 1. Juli 1919 und 1. April 1920 ein. Bei der Umwandlung der Rechtsform des früheren Werkes in die jetzige Rechtsform blieb er ohne Schließung eines neuen Vertrages in seiner Tätigkeit. Zum 30. September 1921 wurde er entlassen. Auf Grund der Entscheidung des Schlichtungsausschusses, wonach er weiterbeschäftigt werden oder eine Entschädigung von 9563,33 M. erhalten sollte, hat er gegen die Beklagte, die die Weiterbeschäftigung abgelehnt hat, Klage auf Zahlung dieser Summe erhoben. Durch das im Tenor bezeichnete gewerbegerichtliche Urteil ist die Beklagte antragsgemäß kostenpflichtig verurteilt worden, und zwar lediglich unter Hinweis auf die

Entscheidung des Schlichtungsausschusses. Sie hat hiergegen frist- und formgerecht Berufung eingelegt und beantragt, „unter Aufhebung des angefochtenen Urteils den Kläger mit seiner Klage kostenpflichtig abzuweisen.“ Sie hat gemäß den Ausführungen des Schriftsazes vom 24. April 1922, auf den des näheren verwiesen wird, geltend gemacht, daß der Schlichtungsausschuß seine Zuständigkeit überschritten habe, indem er der Berechnung der Entschädigung des Klägers die ganze Beschäftigungszeit des Klägers vom 21. Februar 1917 bis zum 30. September 1921 zugrunde gelegt habe, obwohl mannigfache Veränderungen im Betriebe erfolgt seien, insbesondere in der Zeit vom 3. Mai bis zum 1. Juli 1919 eine Stilllegung stattgefunden habe und später die Rechtsform des Betriebes geändert worden sei, die Entscheidung des Schlichtungsausschusses daraufhin nachzuprüfen und ihr infolge der Unrichtigkeit die Rechtswirkung zu verjagen, daß die Klage namens der Festsetzung einer rechtsgültigen Entschädigungssumme abzuweisen sei.

Die Berufung ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Das erkennende Gericht hat seit längerer Zeit in feststehender Rechtsprechung angenommen, daß es Sache der Gerichte ist, die auf Grund des BGG ergangene Entscheidung des Schlichtungsausschusses, die zur Grundlage eines Entschädigungsanspruches gemacht wird, daraufhin nachzuprüfen, ob der Schlichtungsausschuß im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse geblieben ist. Das Gewerbegericht hat sich in dem angefochtenen Urteil dieser Nachprüfungspflicht zu Unrecht entzogen. Die Nachprüfung ergibt jedoch, daß der Schlichtungsausschuß seine gesetzlichen Befugnisse nicht überschritten hat, indem er auf Grund der unstreitigen Tatsachen die gesamte Beschäftigungszeit des Klägers seit der Einstellung vom 21. Februar 1917 bis zur Entlassung zum 30. September 1921 der Berechnung der von der Beklagten dem Kläger zu zahlenden Entschädigungssumme zugrunde gelegt hat. Denn der Betrieb ist im Sinne des Betriebsrätegesetzes derselbe geblieben. Er fand in denselben Räumen statt. Es handelt sich immer um einen Fabrikbetrieb. Der Kläger blieb immer Betriebsleiter. Es lag stets ein Privatdienstvertrag, kein öffentlich-rechtlicher Dienstvertrag vor. Die Abweichungen in den einzelnen Bestimmungen der verschiedenen Verträge fallen nicht ins Gewicht. Das ursprünglich Heeresgerätschaften, später Friedenswaren hergestellt wurden, ist unerheblich. Ebenso, daß der Betrieb wesentlich verkleinert wurde. Zweifelshaft könnte vielleicht die Beurteilung des Umstandes sein, daß der Betrieb in der Zeit vom 3. Mai bis 1. Juli 1919 unterbrochen wurde. Allein da am 1. Juli 1919 der Betrieb von dem früheren Betriebsinhaber unter derselben Bezeichnung in denselben Räumen zu demselben Zweck, nämlich der Herstellung von Friedensware, mit zum Teil denselben Angestellten und Arbeitern nach verhältnismäßig kurzer Zeit wieder aufgenommen wurde, so ist nicht eine Neugründung, sondern eine Fortsetzung des früheren Betriebes anzunehmen. Schließlich könnte die Änderung der Rechtsform, unter der das Werk betrieben wurde, in Betracht kommen. Aber auch sie erscheint ohne Belang, weil der wirtschaftliche Zusammenhang nicht unterbrochen wurde. Namentlich fällt hier auch ins Gewicht, daß sämtliche Aktien der späteren Aktiengesellschaft in die Hände des früheren Eigentümers, des Fiskus, kamen und darin blieben.

Zur Berechnung der Entschädigungssumme nach § 87 BGG. Kann auch bei kürzerer als einjähriger Beschäftigungsdauer der Schlichtungsausschuß bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes als Entschädigung erkennen?

Aus den Gründen eines Schiedsspruchs des Schlichtungsausschusses Mühlhausen i. Th. vom 17. März 1922:

Der Metallarbeiter W. U. wurde von der Firma G. & H. nach rund 6½ monatiger Beschäftigung entlassen. Der Schlichtungsausschuß hat diese Entlassung für ungerechtfertigt erachtet und am 23. Dezember 1921 einen Schiedsspruch dahin erlassen: „Die Firma G. & H. hat den Antragsteller wieder einzustellen. Im Falle der Nichtwiedereinstellung hat die Firma dem Antragsteller eine Entschädigung in Höhe eines Zwölftels des letzten Jahresarbeitsverdienstes zu zahlen.“

Die Firma hat darauf dem U. ein Zwölftel des Betrages ausbezahlt, den er in den letzten sechs Monaten bei ihr verdient hat; U. verlangt, daß nicht ein Zwölftel dieses Arbeitsverdienstes an ihn gezahlt wird, sondern daß dieser sechsmonatige Arbeitsverdienst auf ein Jahr umgerechnet wird und er von diesem umgerechneten Jahresverdienst, also

von der doppelten Summe, ein Zwölftel erhält. Beide Parteien verlangen, daß der Schlichtungsausschuß den zu zahlenden Betrag ziffernmäßig feststellt. U. hat es aber abgelehnt, den Betrag anzugeben und gegebenenfalls nachzuweisen, den er in dem letzten Jahre vor seiner Entlassung tatsächlich gehabt hat.

Im einzelnen wird auf die Ausführungen Bezug genommen, die in dem Schriftsätzen der Parteien enthalten sind.

Aber die Frage, wie die Entschädigung gemäß § 87 BGG festzusetzen ist, falls der Arbeitnehmer noch kein volles Jahr bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt war, bestehen in Theorie und Praxis widersprechende Ansichten, und zwar in der Hauptsache drei verschiedene.

1. Die eine geht davon aus, daß nach dem Wortlaut des § 87 eine Entschädigung überhaupt nur festgesetzt werden kann, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein volles Jahr im betreffenden Betriebe beschäftigt war, da die gedachte Bestimmung sagt: „Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während welcher der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden.“ Sie kann sich darauf stützen, daß nach dem Sprachgebrauch von einer Zahl von Jahren nur die Rede sein kann, wenn die Arbeitsdauer mindestens ein Jahr, nicht aber, wenn sie nur Monate oder Wochen oder gar nur Tage betragen hat, und daß nach dem Wortlaute „für jedes Jahr“, nicht aber für Bruchteile eines solchen die Staffelung nach Zwölfteln eintreten soll. Wenn trotzdem diese Berechnung allgemein abgelehnt wird, so beruht das nicht darauf, daß diese Berechnung nicht von dem Wortlaute des Gesetzes getragen werde, sondern auf der Erwägung, daß bei dieser Berechnung alle Arbeitnehmer, welche noch nicht ein volles Jahr in dem betreffenden Betriebe beschäftigt waren, danach von der Wohlthat des § 84 ff. BGG ausgeschlossen sein würden und eine derartige Ausschließung keinesfalls vom Gesetzgeber beabsichtigt sein könne.

2. Die zweite Meinung geht dahin, daß der Arbeitnehmer, welcher weniger als ein Jahr in dem betreffenden Betriebe beschäftigt war, zwar auch eine Entschädigung für den Fall der Nichtwiedereinstellung erhalten müsse, daß diese aber weniger als ein Zwölftel betragen müsse und daß dieses Zwölftel in demselben Verhältnis gekürzt werden müsse, als die Dauer seiner Arbeitszeit in dem betreffenden Betriebe weniger als ein Jahr betrage, also bei drei Monaten Arbeitszeit ein Viertel von einem Zwölftel des ganzen Jahresarbeitsverdienstes.

In dem Wortlaute des Gesetzes findet diese Auslegung keine Stütze, man muß ihm also entweder Gewalt antun, oder man muß zur Begründung anführen, daß eine Lücke im Gesetz vorhanden sei und daß die sinngemäß für eine Arbeitsdauer von über einem Jahre festgelegte Berechnungsart auch für die weniger als ein Jahr betragende Beschäftigungsdauer anzuwenden sei. Beides hat seine Bedenken; die sinngemäße Übertragung einer Gesetzesbestimmung auf einen anders gearteten Fall unter Annahme einer Gesetzeslücke findet ihre innerliche Berechtigung nur in der Erwägung, daß der Gesetzgeber, wenn er sich der Lücke im Gesetz bewußt gewesen wäre, für den betreffenden Fall dieselbe Regelung getroffen haben würde wie für die im Gesetz geregelten Fälle. Sie muß ausscheiden, wenn das zweifelhaft ist, und das ist hier nicht von der Hand zu weisen.

Die Entschädigung, welche nach § 87 BGG dem Arbeitnehmer für den Fall der Nichtwiedereinstellung zu gewähren ist, ist ihrer Natur nach eine Pauschalsumme, durch welche sich der Arbeitgeber von der Pflicht zur Wiedereinstellung gewissermaßen lösen kann. Sie soll all den Schaden umfassen, den regelmäßig der entlassene Arbeitnehmer durch die Entlassung erleiden wird; also nicht nur wie bei dem Falle der Wiedereinstellung gemäß § 88 Lohn und Gehalt für die Zeit von der Entlassung bis zur Erlangung auf den Schiedspruch, sondern auch darüber hinaus bis zur Erlangung einer gleichbezahlten Arbeitsstelle und die sonstigen Schäden, die sich an einen Stellenwechsel knüpfen. Es kann nicht bezweifelt werden, daß in der Regel der Arbeiter, wenn ihm ein Zwölftel seines letzten Jahresarbeitsverdienstes zugebilligt wird, ausreichend entschädigt wird. Wenn darüber hinaus bei längerer Arbeitsfähigkeit der Satz bis zu sechs Zwölfteln gestaffelt wird, so beruht das offensichtlich auf der Erwägung, daß ein Arbeitnehmer, der längere Jahre seine Arbeitskraft einem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat, schon allein um deswillen nicht nur die ungerechtfertigte Entlassung und Nichtwiedereinstellung als eine größere Härte empfindet, sondern daß auch der Arbeitgeber eine größere moralische Verpflichtung einem länger bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber hat als bei einem kürzer beschäftigten. Immerhin muß man aber von der niedrigsten Pauschal-

summe verlangen, daß sie normalerweise die gesamten Schäden, zu deren Deckung sie dienen soll, trägt. Das tut sie, wie oben ausgeführt, wohl regelmäßig, wenn sie für jeden Fall bis zu einem Zwölftel des Jahresarbeitsverdienstes bemessen werden kann; sie tut es aber in all den Fällen nicht, wenn sie bei erheblich geringerer Beschäftigung als ein Jahr nur einen entsprechenden Bruchteil dieses Zwölftels betragen soll. Ein krasses Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird ungerechtfertigt nach dreitägiger Arbeitszeit entlassen. Nach der gedachten Berechnung kann er nur ein Zwölftel des Jahresarbeitsverdienstes verlangen, dieses gekürzt in dem Verhältnis von drei Tagen zu einem Jahre, also $\frac{3}{12} \times \frac{1}{12} = \frac{1}{48}$. Hatte der Arbeitnehmer einen Jahresverdienst von 12 000 Mk., so erhält er als Entschädigung rund 8 Mk., also nicht die Entschädigung für eine Arbeitsstunde. Um diese 8 Mk. zu erlangen, muß er den Betriebsrat angehen, muß den Schlichtungsausschuß anrufen und den Termin vor demselben wahrnehmen, also mehr Zeit und Geld verwenden, als der ganze Erfolg einbringen kann. Tatsächlich würden also bei dieser Berechnungsart alle Arbeitnehmer, die erheblich weniger Zeit vor ihrer Entlassung als ein Jahr im Betriebe des betreffenden Arbeitgebers tätig gewesen sind, rechtlos gemacht, da der Schlichtungsausschuß ihnen mit Sicherheit nur eine ihren Schaden nicht deckende Entschädigung zubilligen befugt wäre. Daraus erhellt aber, daß man nicht ohne weiteres zu der Schlussfolgerung berechtigt ist, es habe im Sinne des Gesetzgebers gelegen, das bekannte Zwölftel so, wie er es nach oben von Jahr zu Jahr staffelt, auch nach unten bis zu Tausendsteln des Jahresverdienstes zu staffeln und den zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmern Vorkasse als Entschädigung zuzusprechen, die niemals eine wirkliche Entschädigung sein können.

3. Die dritte Meinung geht dahin, daß den Arbeitnehmern, die weniger als ein Jahr in dem betreffenden Betriebe tätig waren, zwar der Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresverdienstes zusteht, daß aber als Jahresverdienst nicht der wirkliche Jahresverdienst anzusehen ist, sondern der Verdienst, den der Arbeitnehmer in dem betreffenden Betriebe im letzten Jahre gehabt hat. Auch hier wird dem Wortlaut des Gesetzes Gewalt angetan, denn das Gesetz spricht vom letzten Jahresarbeitsverdienst und nicht von dem, was der Betreffende im letzten Jahre bei dem in Betracht kommenden Arbeitgeber erworben hat. Und ebenso würden auch bei dieser Berechnungsweise alle die Arbeitnehmer, die nur eine kurze Zeit bei dem letzten Arbeitgeber in Arbeit standen, Beträge als Entschädigung erhalten können, die nur Hundertstel oder Tausendstel ihres wirklichen Jahresarbeitsverdienstes betragen und den wirklich eingetretenen und zu erwartenden Schaden nicht im entferntesten decken.

Alle drei Lösungen befriedigen mithin nicht, alle drei aber lassen erkennen, daß der Wortlaut des Gesetzes nicht das wiedergibt, was der Gesetzgeber gewollt hat. Es wird sich daher fragen: Was kann er gewollt haben? Gewollt hat er zweifellos, daß der zu Unrecht entlassene Arbeitnehmer für den Fall der Nichtwiedereinstellung eine Entschädigung erhält, die auch in der niedrigsten Stufe wirklich eine Entschädigung normalerweise für den durch die ungerechtfertigte Entlassung eingetretenen und zu erwartenden Schaden ist. Gewollt hat er, daß diese Entschädigung wächst, entsprechend der längeren Dauer seiner Beschäftigung, auch wenn diese vor der Entlassung unterbrochen war, siehe das Wort „insgesamt“; gewollt hat er, daß bei der Berechnung der wirkliche Jahresverdienst des letzten Jahres zugrunde gelegt wird, gewollt hat er endlich, daß eine Staffelung des Höchstmaßes von Jahr zu Jahr um je ein Zwölftel eintritt. Nach der negativen Seite kann er demgemäß aber nicht gewollt haben, daß Arbeitnehmer bei einer erheblich unter einem Jahre betragenden Beschäftigung dadurch tatsächlich rechtlos gemacht werden, daß ihnen nur eine Entschädigung zukommen kann, die nicht einmal die Zeiterfümmnis zur Austragung ihres Rechts wettmacht, noch viel weniger das, was der Arbeitnehmer bei Wiedereinstellung nach § 88 WRG zu fordern befugt ist, geschweige denn den wirklich entstandenen Schaden zu ersetzen vermag.

Muß man aber all das Gesagte als gewollt ansehen, so wird dem nur eine Berechnung der Entschädigung gerecht, die es zuläßt, daß auch bei einer Beschäftigung unter einem Jahre ein Zwölftel des Jahresarbeitsverdienstes zugesprochen wird. Dann würde die zweite Staffel beginnen mit dem Beginn des zweiten Jahres der Beschäftigung. Diese Berechnung tut zwar, wie die oben zu 2 und 3 ausgeführten Berechnungen, auch dem Wortlaut des § 87 WRG Gewalt an, indem man unter der Zahl der Jahre, während denen der Arbeitnehmer beschäftigt war, nicht nur die vollendeten, sondern auch das angebrochene versteht, da er ja auch während dieses Jahres beschäftigt war, hat aber, wie erwähnt und begründet, vor ihnen den Vorteil, daß auch Arbeitnehmern bei geringerer

Beschäftigungszeit nicht eine Entschädigung zugesprochen werden muß, die keine Entschädigung sein kann. Diese Erwägungen haben den Schlichtungsausschuß zu dem Schiedsspruch vom 23. Dezember 1921 bestimmt.

Dieser Schiedsspruch muß auch jetzt, selbst dann, wenn der Schlichtungsausschuß in seiner anderweitigen Besetzung anderer Ansicht geworden wäre, was aber nicht der Fall ist, als verbindlich erachtet werden, da er nach § 87, letzter Absatz, Recht zwischen dem Beteiligten geschaffen hat.

Der Schlichtungsausschuß war auch nicht in der Lage, die Entschädigungssumme ziffernmäßig festzusetzen, das kann er nur, wenn der Betrag des letztjährigen Jahresarbeitsverdienstes ziffernmäßig feststeht. Ist das nicht der Fall, wie hier, so gemißt es, wenn die Entschädigungspflicht festgelegt und ferner festgelegt wird, wieviel Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes zu zahlen sind. Sache des Antragstellers ist es dann, den Betrag des letzten Jahresarbeitsverdienstes seinem Gegner nachzuweisen oder bei Bestreiten im Rechtswege darzutun, nötigenfalls durch die im Prozeßwege zulässigen Beweismittel, zu deren Geltendmachung im Schlichtungsverfahren kein Raum ist. Danach mußte sich der Schlichtungsausschuß darauf beschränken, die Zweifelsfrage, was unter dem letzten Jahresarbeitsverdienst in seinem Schiedsspruch vom 23. Dezember 1921 zu verstehen ist, darzustellen.

Vom Schlichtungsausschuß Dortmund wurde am 25. März 1922 eine Entscheidung abgegeben, aus welcher folgende Stellen bemerkenswert sind:

Gemäß § 87 des Betriebsrätegesetzes war zugleich eine Entschädigung festzusetzen und, da A. nur $\frac{1}{12}$ Jahr bei der Antragsgegnerin in Stellung gewesen ist, hat der Schlichtungsausschuß diese auf $\frac{1}{12}$ des letzten Jahresverdienstes bemessen. Allerdings wird von den Erläuterern des WRG fast allgemein angenommen, daß die Höchstgrenze bei einer Beschäftigung unter einem Jahr nach einem der Beschäftigungsdauer entsprechenden Teil eines Zwölftels, also vorliegend auf $\frac{1}{12}$ zu bemessen sei. Der Schlichtungsausschuß hat sich jedoch dieser Ansicht nicht anzuschließen vermocht. Der Wortlaut des Gesetzes zwingt nicht zu dieser Auslegung. Das Gesetz sagt nur, daß für jedes Jahr die Entschädigung bis zu einem Zwölftel festgesetzt werden darf, aber nichts davon, daß bei kürzerer Beschäftigung die Höchstgrenze dementsprechend zu mindern ist. Es ist unter Jahr auch sehr wohl jedes angefangene Jahr zu verstehen und die Worte, daß die Entschädigung sich nach der Zahl der Jahre der Beschäftigung bemesse, läßt jedenfalls eher an diese Auslegung denken, andernfalls müßten auch bei einer Beschäftigung von mehreren Jahren Bruchteile berücksichtigt werden. Wenn der Gesetzgeber dies gewollt hätte, würden an Stelle der Worte „nach der Zahl der Jahre“ die Worte nach der Zeit der Beschäftigung gebraucht sein. Hinzu kommt aber vor allem, daß die genteilige Auffassung zu einem praktisch nicht haltbaren und unerwünschten Ergebnis führt. Einmal hätte dies eine Kleinliche Berechnung zur Folge und würde der Schlichtungsausschuß in seinem Ermessen bei kürzerer Beschäftigungsdauer auch allzu sehr eingeengt. Ferner würde bei kürzerer Beschäftigungsdauer eine Entschädigung herauskommen, die in keiner Weise den Zweck der Vorschrift des § 87 erfüllt, den Arbeitnehmer über die Zeit bis zur Erlangung einer neuen Stellung hinwegzuhelfen. Vor allem würde diese Auslegung aber eine Benachteiligung des Arbeitnehmers zur Folge haben. Denn wie nicht bloß von der Rechtslehre (vergl. die Erläuterungen von Stier-Somlo, Feig-Sigler, Flatau u. a.), sondern auch von der Rechtsprechung (Urteil des RG. in Zeitschrift „Neues Arbeitsrecht“ 1922 S. 59) angenommen wird, werden durch die Entschädigung des § 87 WRG sämtliche dem Arbeitnehmer anlässlich der Entlassung aus dem Arbeitsvertrag zustehenden Ansprüche abgegolten, also insbesondere auch der Anspruch auf dem ihm für die Zeit der Kündigungsfrist zustehenden Lohn, falls die fristlose Entlassung unberechtigt ist. Ist nun diese Kündigungsfrist dem Gesetz gemäß eine 14tägige, so könnte ihm bei einer Beschäftigung unter einem halben Jahr nur eine Entschädigung zugebilligt werden, die geringer als seine Vertragsansprüche wären, wenn man der angeführten Auslegung bezüglich der Höchstgrenze folgen wollte. Da nun aber der Zweck des § 87 WRG gerade der ist, den Arbeitnehmer besserzustellen, als er bei Anwendung der bürgerlich-rechtlichen Grundsätze steht, so kann diese Auslegung nur dann zutreffend sein, wenn der Wortlaut des Gesetzes unbedingt dazu zwingt. Dies ist aber, wie gesagt, nicht der Fall. Auch der Ausweg, den das Kammergericht in seiner Entscheidung andeutet, daß nämlich in derartigen Fällen der Arbeitnehmer sein Recht im ordentlichen Verfahren suchen muß, erscheint nicht dem Gesetz entsprechend. Es würde in

allen diesen Fällen zu einem doppeltem Verfahren führen, da zunächst über die fristlose Kündigung von den ordentlichen Gerichten zu entscheiden wäre und dann über die Angemessenheit der fristgemäßen Kündigung durch den Schlichtungsausschuß. Die Bestimmung, wonach der Schlichtungsausschuß auch über die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung entscheiden kann, falls nicht Aussetzung beantragt wird, bezweckt aber gerade, über die Entlassung in einem einheitlichen Verfahren zu entscheiden und vor allem eine möglichst baldige Entscheidung herbeizuführen, während im anderen Falle nur eine unerwünschte Hinauszögerung eintreten würde. Ferner würde aber auch, da der Schlichtungsausschuß diese Ansprüche während der gesetzlichen Kündigungsfrist bei Bemessung seiner Entschädigung mit zu berücksichtigen hat, wie auch das Kammergericht in seiner angeführten Entscheidung annimmt, bei kürzerer Beschäftigungsdauer neben der Fortzahlung des Gehalts während der gesetzlichen Kündigungsfrist für eine weitere Entschädigung kein Raum sein oder man müßte der im Gesetz nicht begründeten Ansicht sein, daß die Entschädigung immer nur für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist gilt, was wiederum zu der genannten herrschenden Ansicht über Wirkung des Anspruchs aus § 87 BGB im Widerspruch steht.

Alle diese Gründe lassen eine Auslegung der Bestimmung über die Höchstgrenze in dem weiteren Sinne als allein dem Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechend erscheinen.

Begründung eines Urteils des Gewerbegerichts Plauen vom 19. Juli 1922:

Nach § 87 Abs. 2 BGB bemißt sich die Entschädigung nach der Zahl der Jahre, während deren der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Es ist eine bekannte, in Schrifttum und Rechtsprechung viel erörterte Frage, ob nach dieser Bestimmung auch bei einer Beschäftigungszeit unter einem Jahr die Entschädigung bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes bemessen werden kann, oder ob sich solchenfalls das Höchstmaß der Entschädigung in gleichem Verhältnis ermäßigt, in dem die Beschäftigungszeit zum Zeitraum eines Jahres steht. Das Gesetz selbst gibt keine einwandfreie Auskunft. Die herrschende Ansicht spricht sich für die verhältnismäßige Ermäßigung der Höchstgrenze aus (vergl. Platow, Anm. 5 zu § 87, Dersj., Anm. 7 zu § 87, Feig-Sihler, Anm. 3 Abs. 3 zu § 87, Osthaus, in „Schlichtungsmessen“, Nr. 5, 1922, S. 100 u. a.). Sie geht dabei davon aus, daß der Gesetzgeber offenbar das Höchstmaß der Entschädigung in Beziehung zur Dauer der Beschäftigungszeit des entlassenen Arbeitnehmers habe setzen wollen. Das Gericht vermag sich dieser herrschenden Ansicht nicht anzuschließen. Es kommt zu dieser Meinung im Hinblick auf den Zweck, den der Gesetzgeber mit der Einführung der Entschädigungspflicht verfolgt hat. Die Aufzählung einer Entschädigungspflicht für den Fall, daß die Weiterbeschäftigung bzw. die Wiedereinstellung abgelehnt wird, soll offenbar dem Spruch des Schlichtungsausschusses mehr Nachdruck verleihen und gleichzeitig dem Arbeitnehmer dafür entschädigen, daß das Arbeitsverhältnis trotz der Entscheidung des Schlichtungsausschusses gelöst wird. Dies würde bei der von der herrschenden Ansicht für richtig gehaltenen Bemessung der Höchstgrenze nicht erreicht werden, denn bei kurzer Beschäftigungsdauer würde bei dieser Berechnungsart die Entschädigungssumme so gering sein, daß sie nicht den geringsten Druck auf den Arbeitgeber auszuüben vermag und somit der Arbeiter, der nur kurze Zeit im Betrieb beschäftigt ist, tatsächlich schutzlos wäre. Der Wortlaut des Gesetzes steht der Auslegung, daß auch bei einer Beschäftigungszeit von weniger als einem Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes erkannt werden kann, zum mindesten nicht entgegen. Wenn geltend gemacht wird, daß es für den Arbeitgeber eine große Unbilligkeit bedeutet, wenn er einem Arbeitnehmer, der vielleicht nur wenige Tage in Arbeit gestanden hat, ein Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes als Entschädigung zahlen muß, so ist darauf hinzuweisen, daß der Schlichtungsausschuß jederzeit die Möglichkeit hat, die Entschädigungssumme im konkreten Fall den Verhältnissen anzupassen, und daß er in der Bemessung der Entschädigungspflicht keineswegs bis zur Höchstgrenze zu gehen braucht. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß auch die Entlassung eines nur kurze Zeit beschäftigten Arbeitnehmers unter Umständen eine besondere unbillige Härte bedeuten kann und es solchenfalls wünschenswert ist, durch eine fühlbare Entschädigungspflicht den Arbeitgeber anzuhalten, den die Wiedereinstellung aufgebenden Spruch des Schlichtungsausschusses zu beobachten.

Das Gericht ist nach alledem der Überzeugung, daß die Entschädigungspflicht auch bei einer Beschäftigungsdauer von noch nicht einem Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes bemessen werden kann (vergl. auch Mörbitz in „Schlichtungswesen“, 1921, S. 123, Schlichtungsausschuß Dortmund vom 25. März 1922, abgedruckt in „Schlichtungswesen“, Nr. 5, 1922, S. 108). Dann aber hat, da auch gegen die vom Schlichtungsausschuß vorgenommene Feststellung des Jahresarbeitsverdienstes durch Umrechnung des während der Beschäftigungszeit bezogenen Verdienstes auf ein Jahr keine Bedenken zu erheben sind, der Schlichtungsausschuß sich innerhalb der im Gesetz gezogenen Zuständigkeitsgrenzen gehalten.

Ist der Arbeitgeber berechtigt, bei Ausbruch eines wilden Streiks den Betriebsratsobmann sofort zu entlassen?

(Urteil des Gewerbegerichts Zeulenroda am 4. Juli 1922.)

Tatbestand: In dem Betriebe der Beklagten war eine Stunde vor dem offiziellen Arbeitschluß infolge eines Mißverständnisses ein Teilstreik ausgebrochen. Der Kläger (Betriebsobmann) sowie zwei andere anscheinend mitschleibige Mitarbeiter erhielten sofort ihre Kündigung, während der andere Teil der Belegschaft wieder eingestellt wurde.

Die Beklagte ist zur Fortzahlung des Lohnes verurteilt.

Aus den Gründen: Der Kläger hat in Gemeinschaft mit der ganzen Belegschaft am 6. Mai 1922, nachmittags 1 Uhr, also 1 1/4 Stunden vor dem offiziellen Arbeitschluß (es wurde an diesem Tage nur bis 2 1/4 Uhr gearbeitet), die Arbeit verlassen. Es handelt sich um einen lokalen Streik, also vorübergehende Arbeitsverweigerung. Der Beschluß zum Streik wurde gemeinschaftlich gefaßt und bestand eine Verpflichtung für den Kläger, ebenfalls an dem Streik teilzunehmen, abgesehen davon, daß seine Weiterarbeit dem Betriebe auch nichts genützt hätte. Während früher jeder Streik als unerlaubte Handlung betrachtet wurde, steht man doch heute immer mehr auf dem Standpunkt, daß eine Berechtigung zur vorübergehenden Arbeitsniederlegung zum Zwecke der Wahrung berechtigter Interessen dem Arbeitnehmer zugewilligt wird, um so mehr, als auch durch die Schaffung des Betriebsrätegesetzes eine wesentlich andere Stellung des Arbeiters im Betrieb entstanden ist. Aus der Tatsache, daß der Beklagte nur drei Arbeitern wegen des Streiks kündigte, geht hervor, daß auch er im allgemeinen diesen Standpunkt vertritt, weil er bei dem größten Teil der Belegschaft die Berechtigung zur vorübergehenden Arbeitsverweigerung stillschweigend anerkannte. Eine Entlassung auf Grund des § 123 Abs. 1 Ziffer 3 BÜ liegt nicht im Sinne dieses Gesetzes. Der Paragraph besagt: „Wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen oder sonst... beharrlich verweigern.“ Es handelt sich hier um eine vorübergehende Arbeits Einstellung. Wie die Verhandlung ergab, wäre die Arbeit wahrscheinlich am nächsten Arbeitstag wieder aufgenommen worden. Es wäre also eine Härte dem Kläger gegenüber, wenn das Gericht sich mit der offenbar vorliegenden Maßregelung einverstanden erklärt hätte. In Erwägung wurde auch gezogen, daß der Beklagte sehr wohl in stande gewesen ist, den Streik dadurch zu vermeiden, daß er dem Verlangen der Arbeiter nachkam. Er konnte es um so mehr, als er wußte, daß ein Eingehen auf die Wünsche der Arbeiter nicht den geringsten Nachteil für ihn bedeutete. Aus diesen Gründen heraus wurde der Beklagte zur Wiedereinstellung des Klägers verurteilt, das heißt die Kündigung für unzulässig erklärt. Es bleibt dem Beklagten überlassen, unter Anwendung der im § 96 BÜ vorgesehenen Maßnahmen sich des Klägers zu entledigen.

Einfluß der Betriebsratsmitgliedschaft auf das Arbeitsverhältnis. Ist agitatorische Werbearbeit und Verleitung von Mitarbeitern zu langsamem Arbeiten Grund zur sofortigen Entlassung?

(Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer I, vom 3. August 1922.)

Die Klägerinnen sind in dem Geschäft der Beklagten als Zuarbeiterin bzw. Zuschneiderin gegen einen Wochenlohn von 646 bzw. 732 Mk. in Stellung gewesen. Beide waren Betriebsobmänninnen. Am 7. Juni 1922 sind sie fristlos entlassen worden. Sie sehen in dieser Entlassung einen Verstoß gegen die §§ 96 und 97 BÜ. Die Beklagte

behauptet, daß die Klägerinnen ihre Stellung als Betriebsrat in gröblicher Weise mißbraucht hätten, indem sie die Arbeiterinnen systematisch aufgehetzt, zum Beispiel zu langsamer Arbeit angehalten und dadurch den Betrieb erheblich geschädigt hätten.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Das Gericht ist sich vollauf bewußt gewesen, daß die zwischen den Parteien entstandenen und bestehenden Differenzen nicht in der Eigenart des vorliegenden Rechtsstreits oder in den Persönlichkeiten der Parteien zu suchen sind. Sie sind ganz allgemeiner Natur und sind begründet und vollauf verständlich durch die ungeheure Umwälzung, die neben der Einbürgerung des Tarifwesens die Einführung des **BRG** hervorgerufen hat, eine Umwälzung, die um so kräftigere Reibungen erzeugen mußte, je größere Schwierigkeiten für die Industrie und eine je stärkere allgemeine Nervosität die Not unserer Zeit erzeugt hat. Das Gewerbegericht erfährt es tagtäglich in Hunderten von Prozessen, daß es ebenso bei Unternehmern an dem nun einmal nötigen Verständnis für die Bestimmungen und vor allem für den Geist und Sinn des **BRG** fehlt, wie bei Betriebsräten an der Fähigkeit und dem guten Willen, ihre neue und gewichtige Aufgabe mit Takt und Mäßigung zu erfüllen. Immer wieder sehen wir, daß die Betriebsräte nicht sowohl für die ihnen anvertrauten Arbeiter in Aktion treten, als für Interessen, die ganz außerhalb des Betriebs, vor allem in ihren Verbänden liegen. Immer wieder lassen sich die Arbeitgeber hinreißen, die dadurch entstandenen Unbequemlichkeiten und Unzuträglichkeiten kurzerhand durch Entlassung der betreffenden Betriebsräte zu sanieren. An dem Verständnis für die wahren und wohltätigen Absichten des Gesetzes, wie der § 1 sie entwirrt und zusammenfaßt, fehlt es zurzeit noch auf beiden Seiten. Die Lösung dieser gewichtigen Aufgabe ist sehr schwer, aber sie muß und wird gefunden werden bei beiderseitigem gutem Willen. Ihre Voraussetzung ist die in früheren Jahrzehnten von gewisser Seite so verschriene „Harmonieduselei“. Das Gewerbegericht in seiner Eigenart darf und will sich solchen Erwägungen nicht entziehen. Und auch im vorliegenden Falle hat es sich bemüht, in diesem Sinne den Rechtsstreit durch einen Vergleich versöhnlich zu erledigen. Leider vergeblich, was wiederum begreiflich ist, da auf beiden Seiten um — wahre oder eingebildete — Prinzipien gekämpft wird. Für die Entscheidung mußte das Gericht sich naturgemäß auf die rein rechtliche Seite der Sache beschränken, und da ist festzustellen, daß die Entlassung der betreffenden Betriebsräte zu sanieren des § 96 **BRG** vom 4. Februar 1920 widerspricht: Die Zustimmung der Betriebsversammlung ist nicht gegeben. Es handelte sich sonach nur darum, ob ein gesetzlicher Grund, einer der im § 123 Abs. 1 **GD** gegebenen acht Gründe vorlag. Dies war zu verneinen. Wenn die Klägerinnen die agitatorische Werbearbeit für ihren Verband nicht nur in die Pausen, sondern auch in die Arbeitszeit verlegten, so ist das zweifellos eine große Ungehörigkeit und eine jener Verfehlungen, wie sie eingangs geschildert und gerügt worden sind. Ein Entlassungsgrund aus § 123 **GD** aber ist in solcher Ungehörigkeit nicht zu finden. Es könnte sich zunächst nur fragen, ob die Klägerinnen selbst, indem sie, statt ihrer Arbeit nachzugehen, die Agitation betrieben, die Arbeit unbefugt verlassen haben im Sinne des § 123 Ziffer 3 **GD**. Dies hat das Gericht verneint, denn es ist ein durch konstante Judikatur anerkannter Grundsatz, daß eine kurze, vorübergehende Vernachlässigung der Arbeit als unbefugtes Verlassen nicht anzusehen ist. Auch aus § 123 Ziffer 7 — „Verleiten von Mitarbeitern zu Handlungen, die gegen die Gesetze oder gegen die guten Sitten verstoßen“ — ist eine Berechtigung zur Entlassung der Klägerinnen nicht herzuleiten. Wenn die Klägerinnen es unternehmen, Mitarbeiterinnen zu langsamerer Arbeit zu überreden und anzuhalten, so ist das sicherlich ein ungehöriger Mißbrauch ihrer Befugnis als Betriebsrat, aber langsame Arbeiten ist keine „unsittliche Handlung“ im Sinne des § 123 Ziffer 7 **GD**. So mußte auch dieser Grund ausgeschaltet werden. Da somit die Entlassung der Klägerinnen rein rechtlich nicht begründet war, so mußte die Beklagte nach den Klageanträgen verurteilt werden.

Verfaulden eines Bevollmächtigten ist unabwendbarer Zufall im Sinne des § 90 **BRG.**

(Beschluss des Schlichtungsausschusses Frankfurt a. M. vom 11. Juli 1922.)

Dem Antragsteller wird auf Grund des § 90 **BRG** die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses gewährt.

Schlichte: Dem Antragsteller ist am 7. Juni gekündigt worden. Er hat am gleichen Tage Einspruch beim Arbeiterrat eingelegt, der seinen Einspruch für begründet ansah und noch am selben und folgenden Tage mit der Betriebsleitung verhandelte. Am 7. Juni 1922 kam daher die einwöchige Frist des § 85 Abs. 1 Satz 3 in den Lauf und es hätte der Schlichtungsausschuß binnen fünf Tagen nach Ablauf dieser Frist angerufen werden müssen. Der Schlichtungsausschuß ist aber erst am 5. Juli angerufen worden. Nach dem Ergebnis der Verhandlung ist die Versäumung der Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses aber auf einen unabwendbaren Zufall zurückzuführen. Denn die Verhandlung hat ergeben, daß der Antragsteller dem Vorsitzenden des Arbeiterrats, der heute anwesenden Herrn L., beauftragt hatte, seine Rechte und insbesondere auch die Anrufung des Schlichtungsausschusses wahrzunehmen und daß dieser erklärt hat, er werde alles in die Hand nehmen, endlich daß L. bei späteren Erkundigungen jedesmal erklärt hat, die Sache läge in Ordnung. Erst am 4. Juli erfuhr der Antragsteller, der sich darüber wunderte, daß er keine Ladung vom Schlichtungsausschuß bekam, durch persönliche Erkundigung beim Schlichtungsausschuß, daß eine Anrufung des Schlichtungsausschusses nicht erfolgt war. Nun wird zwar im Schrifttum allgemein die Ansicht vertreten, daß das Verschulden eines Bevollmächtigten nicht als unabwendbarer Zufall im Sinne des § 90 BGB aufzufassen sei. Der Schlichtungsausschuß vermag sich aber dieser Ansicht nicht anzuschließen. Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeiterrat, von dem er annehmen darf, daß er mit den gesetzlichen Bestimmungen vertraut ist, mit der Wahrnehmung und insbesondere mit der Anrufung des Schlichtungsausschusses beauftragt, so stellt es sich ihm gegenüber als unabwendbarer Zufall dar, wenn der Arbeiterrat die Anrufung des Schlichtungsausschusses versäumt. Da der Antragsteller erst in der heutigen Verhandlung davon Kenntnis erhalten hat, daß der Schlichtungsausschuß nicht rechtzeitig angerufen ist, so ist auch der Antrag auf Wiedereinsetzung gemäß § 2 der Verordnung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 5. Juni 1920 rechtzeitig gestellt, weil die dort erwähnte zweiwöchige Frist an dem Tage beginnt, an welchem das Hindernis behoben ist.

□	Tarifvertrag	□
---	--------------	---

Zum Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“.

(Schiedspruch des Schlichtungsausschusses Hildesheim vom 16. August 1922.)

Der Antrag der Union der Hand- und Kopfarbeiter wird zurückgewiesen.

Begründung: Der Schlichtungsausschuß kann die Union der Hand- und Kopfarbeiter nicht als wirtschaftliche Vereinigung im Sinne der Verordnung vom 23. Dezember 1918, welche tariffähig und instande ist, als Partei vor dem Schlichtungsausschuß aufzutreten, ansehen. Nach § 2 ihrer Satzung ist die Union eine Einheitsorganisation, welche sich auf dem Räteystem aufbaut, und einen Zusammenschluß aller Hand- und Kopfarbeiter, ohne Unterschied der Berufe, anstrebt. Damit ist der gewerkschaftliche Charakter der Union geradezu verneint, denn der gewerkschaftliche Charakter einer Arbeitnehmerorganisation setzt voraus, daß sie die Besserung der Lage und die Vertretung der Interessen ihrer Berufsangehörigen erstrebt. Der § 2 des Statuts der Union ist aber so allgemein gefaßt, daß sie schließlich jeden Stand, außer dem der Rentner, umfaßt, so daß man von einer wirtschaftlichen Vereinigung im Sinne des Gesetzes nicht mehr reden kann.

•

Freiwillige Unterwerfung fremder Betriebe (der Arbeitgeber) unter einen Schiedspruch schafft kein Vertragsrecht, solange sich die Arbeitnehmerschaft dieser Betriebe dem Schiedspruch nicht unterworfen hat. Sinnahme der Vergünstigungen des Schiedspruchs ist noch keine Unterwerfung.

(Schiedspruch des Schlichtungsausschusses Rastatt vom 2. März 1921.)

Aus den Gründen: Grundlegend für die Stellungnahme des Schlichtungsausschusses war die Frage, in welchem Umfange der Schiedspruch des Schlichtungsausschusses vom 20. Dezember 1920 rechtsverbindlich geworden ist. Ohne weiteres war seine Rechtsverbindlichkeit für diejenigen Rastatter Firmen und ihre Arbeiterschaft zu bejahen, für die der

Schiedspruch ausdrücklich ergangen war. Alle diese Raftatter Firmen haben unterm 31. Dezember 1920, die Firma L. in Raftatt unterm 1. Februar 1921 und die Arbeitnehmer dieser Firmen haben nach Mitteilung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes vom 7. Februar 1921 den Schiedspruch vom 20. Dezember 1920 angenommen. Damit hat zwischen diesen Raftatter Firmen und ihren Arbeitern der Schiedspruch vom 20. Dezember 1920 die Wirkung eines Vertrages erhalten. Die Firmen A., B. und C. in B. haben sich dem Schiedspruch vom 20. Dezember 1920 freiwillig unterworfen, sie haben auch ihren Arbeitern entsprechend dem Schiedspruch, auch unter Wahrung der in ihm gesetzten Fristen, die Teuerungszulagen bezahlt oder sind bereit dazu, sie zu bezahlen. Aber es fehlt der Nachweis, daß die Arbeiterschaft dieser drei Betriebe den Schiedspruch vom 20. Dezember 1920 angenommen habe. Im Gegenteil. Die Arbeiterschaft dieser drei Betriebe hat sich mit diesem Schiedspruch gelegentlich der Verhandlungen mit ihren Arbeitgebern nicht einverstanden erklärt, was sich aus den mündlichen Erklärungen der anwesenden Vertreter der Firmen und der Vertreter der Betriebsräte im Verein mit vorgelegtem Schriftwechsel klar ergibt. Die einseitige Erklärung der genannten drei Firmen, daß sie sich dem Schiedspruch, der für Raftatter Firmen unterm 20. Dezember 1920 ergangen ist, unterwerfen, gemügte nicht, um zwischen diesen Firmen und ihrer Arbeiterschaft eine bindende, vertragliche Regelung zu schaffen. Daraus, daß die Arbeiter dieser Firmen die ihnen gewährten, dem Schiedspruch entsprechenden Teuerungszulagen angenommen haben, darf nicht der Rückschluß gezogen werden, daß auch sie sich dem Schiedspruch unterworfen hätten. Eine solche Unterwerfung setzt regelmäßig eine ausdrückliche Erklärung voraus; selbst wenn eine stillschweigende genügen sollte, so ist es in den vorliegenden Fällen durch den Nachweis ausgeschlossen, daß die Arbeiterschaft dieser Betriebe bestrebt war, mehr zu erreichen, als der Schiedspruch vom 20. Dezember 1920 gewähren konnte.

Nach alledem war der Schlichtungsausschuß in der Lage, einen Schiedspruch des Inhalts zu fällen, daß der Schiedspruch des Schlichtungsausschusses Raftatt vom 20. Dezember 1920 kein vertragliches Recht zwischen den genannten Firmen und ihrer Arbeiterschaft getroffen habe.

Der Demobilisierungskommissar hat den Schiedspruch für verbindlich erklärt.

Lehrlingsfragen

Kann der Lehrling entlassen werden, wenn er einer Gewerkschaft beitrifft, obwohl nach dem Lehrvertrag der Beitritt zu Vereinen ohne Genehmigung des Lehrherrn verboten ist?

(Urteil des Gewerbegerichts Wiesbaden vom 21. April 1922.)

Die Beklagte ist verurteilt, das Lehrverhältnis fortzusetzen.

Aus den Gründen: Unstreitig hat die Beklagte den Kläger entlassen, weil er Mitglied des Metallarbeiter-Verbandes ist. Beklagte will die Entlassung auf § 6 Abs. 5 des Lehrvertrages, dem sie mit dem Kläger selbst und dessen Vater abgeschlossen hat, stützen: „Vereinen irgend welcher Art darf der Lehrling ohne Genehmigung des Lehrherrn nicht beitreten.“ Die vorbezeichnete Bestimmung steht nach Ansicht des Gerichts im Widerspruch zu Artikel 159 der Reichsverfassung vom 11. August 1919, der folgenden Inhalt hat: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ Ein Zweifel daran, daß nach dem Wortlaut der Reichsverfassung nicht nur die volljährigen Arbeitnehmer männlichen Geschlechts, sondern auch die weiblichen und jugendlichen Arbeiter das Koalitionsrecht garantiert bekommen haben, besteht nach Ansicht des Gerichts nicht. Das im Artikel 159 gewählte Wort „jedermann“ läßt keinerlei Einschränkung irgend welcher Art zu. Die Fassung ist so allgemein, daß darunter sowohl der höchste Reichsbeamte wie der jüngste Lehrling zu verstehen ist. Da nach dem zweiten Satz des Artikels 159 jede der Koalitionsfreiheit entgegenstehende Abrede und Maßnahme rechtswidrig ist, werden dadurch ohne weiteres alle entgegenstehenden Vertragsbestimmungen auch in laufenden Lehrverträgen unwirksam. Da selbstverständlich die Absicht der Reichsverfassung nicht dahin geht, alle Verträge, in denen ein solches Koalitionsverbot enthalten ist, ihrem ganzen

Inhalt nach unwirksam werden zu lassen, vielmehr der Gesetzgeber das größte Interesse daran hat, alle solche Verträge mit Ausschluß des Koalitionsverbots vollwirksam weiterbestehen zu lassen, ist im Satz 2 des Artikels 159 festgelegt, daß die Rechtswirksamkeit, das heißt Nichtigkeit, die Abreden und Maßnahmen betrifft, welche die Koalitionsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen. Danach wird der Inhalt von Verträgen usw. im übrigen durch die Wirkung der Nichtigkeit nicht betroffen. In Übereinstimmung mit dieser Auffassung des Gerichts steht, daß der preußische Minister für Handel und Gewerbe am 24. März 1920 an die Aufsichtsbehörden der Handwerkskammern geschrieben hat: „... soweit es sich daher um den Beitritt des Lehrhings zu einem Verein handelt, der die im Artikel der Reichsverfassung erörterten Ziele verfolgt, ist das in dem Lehrvertrag ausgesprochene Beitrittsverbot und das für den Fall der Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot vereinbarte Entlassungsrecht des Lehrherrn unwirksam.“ Der Minister hat jedoch diesen Ausführungen hinzugefügt, daß der Lehrherr auf Grund des ihm im § 127 a *GD* eingeräumten väterlichen Erziehungsrechts auch bei dieser Rechtslage befugt bleibe, dem Lehrling im Einzelfalle sowohl den Beitritt zu Vereinen zu verbieten, als von ihm den Austritt aus solchen zu verlangen, soweit dies zur Erreichung des eigentlichen Zweckes des Lehrverhältnisses, der in der Erziehung und der Ausbildung des Lehrlings zu erblicken sei, notwendig erscheine. Das Gericht, das diese Meinung des Ministers teilt, hat demgemäß die Parteien aufgefordert, sich darauf zu erklären, ob bestimmte Tatsachen vorlägen, aus denen auf eine Beeinträchtigung des Lehrzwecks zu schließen bzw. eine Gefährdung desselben ernsthaft zu besorgen sei. Es wurde hierbei daran gedacht, daß die Zugehörigkeit des Lehrlings zu einer Vereinigung dazu führen könnte, daß der Lehrling zum Beispiel seine Gedanken stets anderswo habe, also unaufmerksam sei, dem Dienst ver säume oder sich während der Arbeitszeit mit Vereinsangelegenheiten beschäftige, oder zu Ausschweifungen, übermäßigem Alkoholgenuß, Nikotinverbrauch, Erwedung der Spiel leidenschaft oder Förderung eines ungesunden oder unsittlichen Lebenswandels geführt werde. In allen diesen Fällen der Vernachlässigung der Pflichten des Lehrlings kann der Lehrherr, wenn Ermahnungen nichts fruchten, auf Grund seines väterlichen Zuchtrechts gemäß § 127 a *GD* den Lehrling zum Austritt aus dem Verein auffordern. Es kann dabei nach Ansicht des Gerichts schon genügen, daß der Lehrherr die begründete Besorgnis haben muß, daß die Ausbildung gefährdet sei. So, wenn zum Beispiel Anzeichen aus dem Verhalten des Lehrlings sich ergeben und bei objektiver Prüfung aller Umstände dafür sprechen, daß eine Vorbeugungsmaßregel erforderlich sei. Umgekehrt steht jedoch dem Lehrherrn dann diese Berechtigung nicht zu, wenn die Pflichterfüllung des Lehrlings durchaus nichts zu wünschen übrig läßt und die Ausbildung des Lehrlings durchaus befriedigend fortschreitet. Trotz des vorerwähnten Hinweises des Gerichts hat die Beklagte bestimmte Behauptungen über die vorangegebenen möglichen Folgeerscheinungen einer Beteiligung an Vereinigungen bezüglich des Klägers nicht aufgestellt. Sie hat nur ausgeführt, es habe sich bei dem Kläger eine gewisse Auffälligkeit und das Vorkommen von Frechheiten der Geschäftsleitung gegenüber gezeigt. Der Kläger hat demgegenüber darauf hingewiesen, daß die Lehrlingsabteilung des Metallarbeiter-Verbandes in den Händen erstklassiger Kräfte liege, die eher zurechtweisend als aufhebend wirkten. Es bedarf keiner Ausführung, daß das an dem Kläger gerügte, nicht besonders schwerwiegende Verhalten durch die Beklagte ohne große Schwierigkeit durch Anwendung der in ihren Händen ruhenden Zuchtmittel abzustellen geht und daß das bezeichnete Verhalten des Klägers die Beklagte nur dann berechtigt, den Austritt aus der Vereinigung zu verlangen, wenn die zulässigen Zuchtmittel versagen. In dieser Hinsicht hat die Beklagte Behauptungen nicht aufzustellen, geschweige den Beweis für einschlägige Tatsachen zu erbringen vermocht.