

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 8, 4. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 14. April 1923

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
„Notwendige“ Versäumnis von Arbeitszeit	1
Ohne Einverständnis mit dem Arbeiterrat verhängte Strafen sind unzulässig	3
Besteht bei fristloser Entlassung außer Entschädigung aus § 87 auch Anspruch auf Lohn für die Kündigungszeit?	5
Gelbentwertung als Verzugschaden	6
Verhalten außerhalb des Betriebs kein Grund zur fristlosen Entlassung	8
Hat der Ersatz der Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes durch den Schlichtungsausschuß rückwirkende Kraft?	8
Eine Aussperrung, welche nur zu dem Zweck erfolgt, um unliebsame Betriebsratsmitglieder los zu werden, ist keine das BRG. und die Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 ausschaltende Rumpfmassnahme	9
Durch Betriebsstörung ausgefallene Arbeitszeit muß bezahlt werden	11
Nachzahlung des mit rückwirkender Kraft erhöhten Tariflohnes, auch wenn der Arbeitsplatz inzwischen gewechselt wurde	14
Auch für die Handwerkslehrlinge ist eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen zulässig	16

Geschäftsführung des Betriebsrats

„Notwendige“ Versäumnis von Arbeitszeit.

Urteil des Gewerbegerichts Kiel vom 27. September 1922.

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Der Kläger ist Vorsitzender des Betriebsrates im Betriebe der Beklagten. In der Lohnwoche vom 28. August bis 3. September 1922 sind ihm 1½ Stunden Lohn und Affordzuschlag in Höhe von insgesamt 86,40 M. in Abzug gebracht. In der Lohnwoche vom 4. bis 10. September ist dem Kläger eine Stunde Lohn abgezogen worden und in der folgenden Lohnwoche hat der Kläger außerdem für 7½ Stunden, die er zur Betriebsrätetätigkeit verwendet hat, nur den Durchschnittslohn erhalten. Der Abzug für die erste Lohnwoche beträgt 86,40 M., der Abzug für die zweite Lohnwoche 58,34 M., der Abzug für die dritte Lohnwoche 115,60 M., der Unterschied zwischen dem gewährten Durchschnittsverdienst und dem vom Kläger beanspruchten Affordverdienst 26,76 M. Unter Berufung darauf, daß die Arbeitsversäumnis infolge der Betriebsrätetätigkeit notwendig gewesen und daß die Beklagte verpflichtet sei, dem Affordlohn des Klägers und nicht nur den allgemeinen Durchschnittslohn zu zahlen, hat der Kläger Klage mit dem Antrage erhoben, die Beklagte zur Zahlung von 286,76 M. zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Im einzelnen betrifft der Streit zwischen den Parteien folgende Punkte: Auf Veranlassung der Betriebsleitung hatte der Kläger am 1. September eine Kontrolle des Ankleideraums vorgenommen. Für diese Kontrolle hat der Kläger nach seiner Angabe

15 Minuten gebraucht, während die Beklagte behauptet, die Kontrolle hätte in 5 bis 10 Minuten erledigt werden können. Das Gericht hat die Überzeugung gewonnen, daß die Angaben des Klägers glaubhaft sind. Seitens der Beklagten ist auch nichts dargelegt worden, was darauf schließen ließe, daß der Kläger absichtlich gebummelt habe, um sich seiner Arbeitspflicht zu entziehen.

Ferner hatte der Kläger eine Besprechung mit dem Vorarbeiter R. über die Beschaffung einer Aufreibmaschine, die 30 Minuten gedauert hat. R. hatte in seiner Kolonne die fragliche Maschine nicht und wandte sich, da er trotz der Bemühungen von den Meistern keine Maschine erhalten konnte, an den Kläger, durch dessen Vermittlung die Kolonne das Werkzeug erhielt. Die Beklagte bestreitet diesen Tatbestand an sich nicht, sie wendet aber ein, daß der Kläger hier den Rahmen der ihm obliegenden Betriebsratsstätigkeit überschritten habe. Nach den eigenen Erklärungen der Beklagten lag das vom Kläger herbeigeführte Ergebnis im Interesse des Betriebes. Es kann dahingestellt bleiben, ob dieses Ergebnis lediglich durch das Eingreifen des Klägers erzielt oder ob es nicht auch noch auf anderem Wege erreicht werden konnte. Jedenfalls war dem Kläger nicht zu widerlegen, daß er glaubte, der Erfüllung der Betriebszwecke zu dienen, und daß er tatsächlich auch der Erfüllung der Betriebszwecke gedient hat. Die durch die Verhandlungen in der Angelegenheit R. veräumte Arbeitszeit ist daher als notwendige Veräußerung von Arbeitszeit im Sinne des § 35 WAG anzusehen und durfte eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben.

Der Kläger hatte in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender vom Meister S., dem die Stanzerei untersteht, den Auftrag bekommen, die Vorarbeiter davon zu benachrichtigen, daß Meister S. eine Stanze für die Arbeiten im Waggonbau zur Verfügung stelle. Wegen der Benutzung der Stanze waren vorher im Waggonbau Streitigkeiten entstanden, weil die Leute ihre Bleche nicht rechtzeitig gestanzt erhalten konnten. Der Kläger hat für die Benachrichtigung 25 Minuten in Ansatz gebracht, während die Beklagte behauptet, daß auch hier der Kläger eine Tätigkeit erwidelt habe, die über den Rahmen seiner Betriebsratsstätigkeit hinausgehe. Auch in diesem Fall hat die Tätigkeit des Klägers einen Erfolg gehabt, durch den dem Betriebszweck gedient war. Das hat die Beklagte gar nicht bestritten, sie hat lediglich behauptet, dieser Erfolg hätte auch auf dem Wege über die Betriebsleitung und nicht auf dem Wege über den Betriebsrat erzielt werden können. Das Gericht hat in diesem Fall die Überzeugung gewonnen, daß es sich um eine Tätigkeit handelte, die im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit liegt. Entscheidend für diese Frage war, daß der Kläger glaubte, im Interesse des Gesamtbetriebes zu handeln, und daß er auch in diesem Interesse tatsächlich gehandelt hat.

Der Kriegsbeschädigte S. war an den Kläger herangetreten, daß ihm durch die Vermittlung des Klägers seitens der Betriebsleitung andere Arbeit zugewiesen würde, da er zur Verrichtung der ihm zugewiesenen Arbeit infolge seiner Kriegsbeschädigung nicht imstande sei. Der Kläger hat deswegen mit dem Vorarbeiter verhandelt und hat auf diese Angelegenheit 30 Minuten verwendet. Die Beklagte hat behauptet, daß der Kläger in diesem Fall den Rahmen der Betriebsratsstätigkeit überschritten habe. Sie hat insbesondere darauf hingewiesen, daß die Kriegsbeschädigten einen besonderen Vertrauensmann in den Betrieben haben, an den der Kläger den Bittsteller hätte verweisen müssen. Das Gericht konnte sich diesen Gründen der Beklagten nicht verschließen. Der Kläger hätte S. zunächst an seinen Vertrauensmann verweisen müssen und erst, wenn der Vertrauensmann versagt hätte, hätte der Kläger als Betriebsrat die Angelegenheit in die Hand nehmen können. Sinsichtlich der in diesem Fall von dem Kläger aufgewandten 30 Minuten konnte das Gericht nicht erkennen, daß eine im Sinne des Betriebsrätegesetzes notwendige Veräußerung von Arbeitszeit vorliegt. Soweit der Kläger Lohn für diese 30 Minuten fordert, ist seine Forderung unbegründet.

Der Kläger hatte mit dem Betriebsleiter E. der Beklagten eine Besprechung darüber, wie die Lohnzahlung bei Schluß der Lohnwoche angefaßt, des in Kiel herrschenden Geldmangels erfolgen könne. Diese Unterredung hat nach Angabe des Klägers 30 Minuten gedauert, während sie nach Meinung der Beklagten nur 15 Minuten gedauert hat. Eine Kontrolle durch die Uhr hat nicht stattgefunden. Die Angaben des Klägers über die Dauer der Besprechung erschienen jedoch durchaus glaubhaft.

Am 7. September fand im Rathaus eine Besprechung über die Abwendung der Folgen des Mangels an Zahlungsmitteln für die Lohnzahlung statt, zu der die Leitungen der großen Werke und die Betriebsausschüsse geladen waren. Die Ladung wurde dem Kläger von der Betriebsleitung der Beklagten übermittelt und es wurde ihm anheim-

gestellt, an der Besprechung teilzunehmen. Der Kläger hat infolge der Teilnahme an dieser Besprechung eine Stunde Arbeitszeit versäumt. Die Beklagte bestreitet, daß hier eine notwendige Arbeitsversäumnis im Sinne des Betriebsrätegesetzes vorliegt. Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß der Mangel an Geldzeichen, der in jenen Tagen herrschte, verhängnisvolle Wirkung für das gesamte Wirtschaftsleben der Stadt und auch für den Betrieb der Beklagten haben konnte. Gerade im Hinblick auf die Wirkungen, die zu befürchten waren, hatte ja der Magistrat die Leitung und Betriebsausschüsse der Großbetriebe zu der Sitzung eingeladen. Die Teilnahme an dieser Sitzung lag daher im Rahmen der dem Kläger obliegenden Betriebsratsgeschäfte und die Beklagte ist nicht berechtigt, dem Kläger den Lohn für die eine durch die Teilnahme an der Sitzung versäumte Arbeitsstunde abzuziehen.

Schließlich hat der Kläger am 11. September zwei Stunden lang die Arbeitszeit versäumt, ohne daß die Beklagte diese Versäumnis als für Betriebsratsgeschäfte erforderlich anerkennt. Es waren bei der Entlohnung der Mieter im Waggonbau Streitigkeiten über die Lohnberechnung entstanden. Wie die Nachprüfung ergab, hatte die Kalkulation die Löhne unrichtig berechnet. Der Kläger hat dann seinerseits eine Ubersichtstabelle und Berechnung der Akkordpreise angefertigt, die dann schließlich zu einer Einigung führte. Der Kläger hat für diese Arbeit zwei Stunden aufgewendet. Die Beklagte behauptet, es sei nicht Sache des Klägers gewesen, die Akkordpreise nachzuprüfen und genau zu berechnen, sondern das sei Sache der Betriebsleitung gewesen. Auch für die Beurteilung dieses Falles sieht es das Gericht jedoch als entscheidend an, ob der Kläger glauben konnte, dem Betriebszweck zu dienen und ob seine Handlung auch tatsächlich dem Betriebszweck gebietet hat. Beide Fragen waren zu bejahen und es war insolgedessen zu erkennen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, dem Kläger den Lohn für die beiden Stunden vorzuenthalten.

In der Lohnwoche vom 11. bis 17. September hat der Kläger für $7\frac{3}{4}$ Stunden, die er für Betriebsratsstätigkeit aufgewendet hat, nur den allgemeinen Durchschnittslohn, nicht aber den ihm sonst zustehenden Akkordlohn erhalten. Der Unterschied beträgt 26,70 M. Wenn nach § 35 WRG die infolge Führung der Betriebsrätegeschäfte notwendige Versäumnis von Arbeitszeit eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben darf, so bedeutet das, daß dem Kläger von der Beklagten sein sonst erzielter Akkordlohn, nicht aber lediglich der allgemeine Durchschnittslohn zu zahlen war.

Zusammengefaßt ergibt sich, daß die Beklagte lediglich wegen Versäumnis von Arbeitszeit in dem Falle S. berechtigt war, die Entlohnung des Klägers zu mindern, weil in diesem Falle die Versäumnis von Arbeitszeit nicht notwendig war. Der Kläger hat in dem Falle S. 30 Minuten Arbeitszeit versäumt, dieser Zeit entspricht im Hinblick auf den Lohn des Klägers der Betrag von 28,80 M. Dieser Betrag war von der Forderung des Klägers abzusetzen, im übrigen aber war der Klage stattzugeben.

Strafen

Ohne Einverständnis mit dem Arbeiterrat verhängte Strafen sind unzulässig (§ 80 Abs. 2 WRG).

Urteil des Gewerbegerichts Dortmund vom 28. Januar 1923 mit folgenden Entscheidungsgründen: Die Bestrafungen stützen sich auf § 48 der Arbeitsordnung vom 3. Oktober 1921. Diese Arbeitsordnung ist nach Maßgabe der §§ 134 a, 134 b der Gewerbeordnung in Verbindung mit den §§ 80 Abs. 1, 70, 66 Nr. 5 WRG ordnungsmäßig zustande gekommen. Sie trägt insbesondere die Unterschrift des Vorsitzenden des Arbeiterrats.

Im Gegensatz zur Entscheidung des Gewerbegerichts in Sachsen Meißner Hösch G. 449 — 22 steht das jetzt erfindende Gewerbegericht auf dem Standpunkt, daß der § 48 der Arbeitsordnung den Rahmen des § 134 b Nr. 4 der Gewerbeordnung hinreichend ausfüllt. Für die Annahme, daß die Arbeitsordnung möglichst detailliert einzelne Straffälle herausgreifen und unter zahlenmäßig fixierte oder wenigstens begrenzte Geldstrafen stellen müsse, bietet das Gesetz keine Handhabe. Eine derartige Kasuistik würde auch unzumutbar sein, da sie der Vielgestaltigkeit der Praxis doch niemals gerecht werden würde. Der § 48 der Arbeitsordnung schafft hiernach rechtswirksames Vertragsrecht unter den Parteien.

Es fragt sich nun, auf welchem Wege die in § 48 vorgesehenen Strafen festzusetzen sind. Der § 48 selbst bietet in Absatz 1 für die Auslegung dessen, was die vertragsschließenden Parteien gemollt haben, keine zuverlässige Handhabe.

Er lautet: „Die Zuwiderhandlungen gegen diese Arbeitsordnung können mit Strafen belegt werden, die von der Betriebsleitung gemeinsam mit dem Arbeiterrat gemäß § 80 BfG festgesetzt sind.“

Die in der Praxis und im Schrifttum vielfach vertretene Auffassung, daß unter Festsetzung der Strafe nur die Schaffung des allgemeinen Strafrahmens durch die Arbeitsordnung zu verstehen und daß nur für diese die Mitwirkung des Arbeiterrates erforderlich sei, während die Verhängung der Strafen im Einzelfalle im alleinigen Ermessen des Arbeitgebers stehe, findet weder im Wortlaut noch im Geiste der §§ 134 b GO und 80 BfG eine Stütze.

Schon die Gewerbeordnung erkannte die besondere Schutzbedürftigkeit des wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber dadurch an, daß sie für alle größeren Betriebe eine Arbeitsordnung bestimmt unmissenen Inhalts zwingend vorschrieb, und unter dem vorgeschriebenen Inhalt der Arbeitsordnung nehmen die Geldstrafen um deswillen einen besonderen Raum ein, weil diese erfahrungsgemäß nicht nur leicht zu einer materiellen Schädigung des Arbeitnehmers führen, sondern auch das Ehrgefühl wenigstens berühren und dadurch verbitternd und den Arbeitsfrieden gefährdend wirken. Deshalb ist auch der Erlaß von Strafbestimmungen anderer Art, die das Ehrgefühl oder die guten Sitten allgemein verletzen, unzulässig. Nun sagt die Gewerbeordnung im § 134 b Nr. 4: „Die Arbeitsordnung muß, sofern Strafen vorgesehen werden, Bestimmungen enthalten über die Art ihrer Festsetzung.“ Damit ist schon klar unterschieden zwischen dem Vorsehen, d. h. der Schaffung oder Normierung von Strafbestimmungen durch die Arbeitsordnung und der Festsetzung der Strafen im Einzelfalle. Diese Terminologie macht sich das Betriebsrätegesetz im § 80 Abs. 2 zu eigen, indem es sagt: „Die im § 134 Biffer 4 vorgeschriebene Festsetzung von Strafen erfolgt durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat. In Streitfällen entscheidet der Schlichtungsausschuß.“ Gerade das Betriebsrätegesetz bezweckt in erster Linie eine rechtliche Stärkung der Stellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber mit dem Ziel der Gleichberechtigung bei der Regelung wichtiger Teile des Arbeitsvertrages. Als Organ für die Wahrnehmung der Rechte der Arbeitnehmer ist der Arbeiter bezw. der Betriebsrat geschaffen. Neben dem allgemeinen Funktionen des § 66 BfG hat er beispielsweise das wichtige Recht der Mitwirkung bei Kündigungen seitens des Arbeitgebers gemäß §§ 84 und 86. Es mußte geradezu auffallen, wenn ihm die gleichberechtigte Mitwirkung bei der verhältnismäßig weniger wichtigen Verhängung von Strafen versagt wäre. Auch aus diesem Gesichtspunkt ist der § 80 Abs. 2 eher ausdehnend als einschränkend auszulegen. Die gegenwärtige Argumentation der Beklagten ist deshalb verfehlt, weil die Ausschließung des Arbeiterrates von der Mitwirkung in den Fragen der Arbeiterannahme und der fristlosen Entlassung (§ 585) auf die Ermägung zurückzuführen ist, daß Arbeiterräte bei ihrer oft einseitigen und unpartei politischen Zusammenfassung leicht geneigt sein könnten, jene Fragen nicht streng sachlich und wirtschaftlich zu behandeln und zu entscheiden, so daß dadurch unter Umständen die Existenz des Betriebes gefährdet würde.

Solche Ermägung trifft aber für die Frage der Strafenverhängung nicht zu. Dies ist ihrer Natur nach das ureigenste Gebiet der Betätigung des Arbeiter- und Betriebsrats, da er hier für die Förderung des Arbeitsfriedens wirken kann.

Kommt eine Einigung zwischen ihm und dem Arbeitgeber nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß endgültig. Sollte sich dieses Verfahren in der Praxis als zu schwerfällig und deshalb vom Standpunkt der Arbeitsdisziplin auch als unzweckmäßig erweisen — was aber keineswegs feststeht —, so bliebe gegenüber dem Wortlaut und Geiste der gesetzlichen Bestimmungen der § 80 Abs. 2 BfG und § 134 b Nr. 4 GO nur der Weg der Änderung durch Reichsgesetz übrig.

Die ohne Mitwirkung des Arbeiterrates erfolgten Bestrafungen der Kläger sind hiernach als gegen die zwingende Vorschrift des § 80 Abs. 2 BfG verstoßend nichtig, und den Klagen auf Nachzahlung der einbehaltenen Lohnbeträge war stattzugeben.

Entlassungen

Besteht bei fristloser Entlassung außer Entschädigung aus § 87 auch Anspruch auf Lohn für die Kündigungszeit? Ist der Spruch des Schlichtungsausschusses auch für das Gericht bindend?*

Urteil des Gewerbegerichts Düsseldorf vom 19. Januar 1923.

Tatbestand: Die Kläger sind aus ihrem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fristlos entlassen worden. In dem hiergegen gemäß § 84 Abs. 2 BRG erhobenen Einspruchsverfahren hat der Schlichtungsausschuss die fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erachtet und die Wiedereinstellung der Kläger oder die Zahlung einer nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 BRG ziffernmäßig festgesetzten Entschädigungssumme an sie angeordnet. Beklagte hat von einer Wiedereinstellung Abstand genommen und den Klägern die fraglichen Entschädigungsbeträge bezahlt. Die Kläger verlangen nun außerdem noch für die laut Arbeitsordnung bei der Beklagten bestehende 14tägige Kündigungszeit ihren Lohn, und zwar ein jeder 24 6/7 M.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung und führt unter Berufung auf das Urteil des Kammergerichts vom 5. Oktober 1921 und die dasselbe bestätigende Entscheidung des Reichsgerichts vom 24. Juni 1922 aus, daß durch die Entschädigung des § 87 Abs. 2 BRG sämtliche dem Arbeitnehmer aus der fristlosen Entlassung zustehenden Ansprüche, insbesondere also auch der Anspruch auf Lohn für die Kündigungszeit, abgegolten seien.

Gründe: Die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits hängt von der Beantwortung zweier Rechtsfragen ab. Die erste ist die, ob ein fristlos entlassener Arbeitnehmer, nachdem er im Einspruchsverfahren nach dem Betriebsrätegesetz die Entschädigung des § 87 Abs. 2 erfüllt hat, noch seinen Lohn für die Kündigungszeit verlangen kann, und die zweite, ob durch den Spruch des Schlichtungsausschusses auch für das Gericht verbindlich festgestellt wird, daß die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt ist oder ob das Gericht völlig unabhängig von der Entscheidung des Schlichtungsausschusses in eine Prüfung dieser Frage einzutreten hat. Was nun zunächst die Frage angeht, ob nach Erfüllen der Entschädigungssumme noch der Lohn für die Kündigungszeit gefordert werden kann, so hat sich das Gericht für ihre Bejahung entschieden, und zwar aus folgenden Gründen: Allgemein — auch vom Kammergericht und Reichsgericht — wird anerkannt, daß der auf § 615 BGB beruhende zivilrechtliche Lohnanspruch und der sozialrechtliche Entschädigungsanspruch nach dem Betriebsrätegesetz, weil auf verschiedenen Rechtsgrundlagen beruhend, völlig unabhängig voneinander sind und nebeneinander gefordert werden können. Demgemäß halten es alle für richtig und zulässig, daß ein Arbeitnehmer, der zunächst die Lohnlage durchsetzt, nachher noch die Entschädigungssumme zugesprochen bekommt. Werden diese Ansprüche aber in umgekehrter Reihenfolge geltend gemacht, so soll die Lohnforderung hinsichtlich sein, weil durch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses Recht geschaffen werde, das heißt zwischen den Parteien ein Vertrag mit dem Inhalt der Entscheidung, also dahin zustande komme, daß der Arbeitgeber den Arbeiter entweder weiter zu beschäftigen oder ihm die Entschädigungssumme zu zahlen habe; durch die Zahlung der Entschädigungssumme werde der Vertrag erfüllt und damit jeder weitere Anspruch ausgeschlossen. Diese Schlussfolgerungen sind an sich zutreffend, es fragt sich nur, für welche Zeit der rechtsschaffende Spruch wirkt. Mangels gesetzlicher Bestimmung läßt sich das nur aus dem Sinn und Zweck des Einspruchsverfahrens entnehmen. Für den Regelfall der ordnungsgemäßen Kündigung wird und soll durch dieses der Arbeitnehmer lediglich für die Zeit nach dem Ablauf seines Arbeitsvertrages geschützt werden. Das ist ohne weiteres klar, denn in diesem Falle wird der Arbeitsvertrag ja bis zu seinem Ablauf erfüllt. Während des Bestehens des Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber die Pflicht zur Weiterbeschäftigung aufzuerlegen, wäre widersinnig, da diese ja ohnehin besteht. Der durch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses zustande kommende Vertrag kann daher vernünftigerweise frühestens am rechtlichen Ende des Arbeitsvertrages wirksam werden. Dies zeigen auch folgende Erwägungen: Würde der Vertrag sofort wirken, so würde zum Beispiel ein mit langer Frist gekündigter Arbeitnehmer nach Erwirkung einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses gegen Zahlung einer vielleicht ganz geringen Entschädigung entlassen werden können. Weiter würde, wenn nach ordnungsgemäßer Kündigung die Entscheidung des Schlicht-

* Siehe Artikel: „Die Entschädigung nach § 87 BRG“ in Nr. 6, 4. Jahrg. dieser Zeitschrift und „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 5 S. 6.

tungsausschusses vor Ablauf der Kündigungsfrist ergangen und wegen Ablehnung der Weiterbeschäftigung die Entschädigungssumme zu zahlen wäre, der Arbeitgeber einem Angefallenen, den er wegen eines hernach eintretenden gesetzlichen Entlassungsgrundes noch vorzeitig entläßt, die Entschädigung zahlen müssen. Beide Ergebnisse widersprechen aber jedem Rechtsempfinden. Hiernach sind also bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsvertrages die bisherigen zivilrechtlichen Bestimmungen maßgebend und erst von da ab wirken die sozialrechtlichen des Betriebsrätegesetzes. Dies muß auch im Falle der ungerechten fristlosen Entlassung Rechtens sein. Denn bei zu Unrecht erfolgten fristlosen Entlassungen besteht der Arbeitsvertrag, also auch die Beschäftigungspflicht weiter und der Einspruch richtet sich gegen die darin liegende Kündigung zum nächsten zulässigen Termin. Die Rechtslage ist mithin die gleiche wie bei ordnungsgemäßer Kündigung. Damit der Spruch des Schlichtungsausschusses die ihm von den Vertretern der hier abgelehnten Ansicht zugeschriebene Wirkung habe, müßte dem Schlichtungsausschuß beim Einspruch gegen eine fristlose Entlassung die Entscheidung über alle sich aus ihr ergebenden, also auch die zivilrechtlichen Folgen übertragen worden sein oder die Entscheidung müßte rückwirkende Kraft auf den Tag der Entlassung haben. Eine Ermächtigung, über mehr als den Einspruch an sich, also die sozialrechtliche Seite, zu entscheiden, ist dem Schlichtungsausschuß aber nirgends gegeben; sie liegt auch nicht in den Worten: „Die Entscheidung schafft Recht“, denn diese haben nur die Bedeutung, daß der Spruch des Schlichtungsausschusses — soweit er im Rahmen seiner Zuständigkeit ergeht — rechtsverbindlich ist, d. h. hier: Vertragsrecht schafft. Auch hat der Spruch keine rückwirkende Kraft, denn sonst wäre es nicht nötig gewesen, daß das Gesetz im Falle der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers ausdrücklich die Bezahlung der zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung liegenden Zeit vorschreibt. Nach alledem werden durch den Spruch des Schlichtungsausschusses die auf dem Arbeitsvertrage beruhenden Ansprüche nicht berührt, mithin kann der Lohnanspruch für die Kündigungszeit auch noch nach Erwirkung der Entschädigungssumme des § 87 Abs. 2 WRG gefordert werden.

Sinsichtlich der zweiten Frage hat das Gericht sich der Ansicht angeschlossen, daß durch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses die Frage, ob die Entlassung zu Recht erfolgt ist, endgültig, also auch für das Gericht verbindlich entschieden worden ist. Um über die Berechtigung des Einspruchs gegen die in einer unbegründeten fristlosen Entlassung liegende Kündigung entscheiden zu können, muß zunächst die Unzulässigkeit der fristlosen Entlassung feststehen. Diese Feststellung hätte an sich, da es sich um die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Kündigung, also um einen Rechtsstreit handelt, das ordentliche Gericht (Gewerbe- bezw. Kaufmannsgericht oder auch Amtsgericht) zu treffen. Damit ein doppeltes Verfahren und die daraus sich ergebende Verzögerung der Entscheidung möglichst vermieden wird, kann jedoch gemäß § 86 Abs. 2 WRG auch der Schlichtungsausschuß über die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung mitentscheiden, falls nicht die Aussetzung des Verfahrens behufs Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung beantragt wird. Ist der Schlichtungsausschuß aber zu einer solchen Entscheidung berufen, so muß dieselbe auch verbindlich wirken, und das liegt nach Ansicht des Gerichts in den Worten: „Die Entscheidung schafft Recht“ (vergl. auch § 96 Abs. 3 WRG, wo im gleichen Falle bei Betriebsratsmitgliedern der Entscheidung des Schlichtungsausschusses ausdrücklich dieselbe Wirkung wie einem gerichtlichen Urteil beigelegt wird).

Hiernach war der Klage, da die Höhe der Forderungen nicht bestritten ist, stattzugeben.

Geldentwertung als Verzugschaden.

1. Der Arbeitgeber muß dem Arbeitnehmer den Schaden ersetzen, der dem Arbeitnehmer infolge der Vorenthaltung seines fälligen Lohnes oder Gehalts durch die Geldentwertung entsteht.

2. Die Höhe des aus der Geldentwertung erwachsenen Schadens ist nach dem inneren Kaufwert der Papiermark zu berechnen. Der innere Kaufwert der Mark ist nie ganz einwandfrei, aber immer noch am sichersten nach den Indizes zu berechnen.

Urteil des Kaufmannsgerichts Stuttgart vom 20. Februar 1923. Pr. L. 22 1923.*

Aus den Gründen: Das Kaufmannsgericht stellt zunächst fest, daß der Arbeitgeber (Beklagte) an den Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers (Klägers) für den Monat

* Siehe Artikel „Geldentwertung und Betriebsrätegesetz“ in Nr. 6 4. Jahrgang dieser Zeitschrift.

November 1922 dem Betrag von 1570 Mk. und für die Monate Dezember 1922 und Januar 1923 den Betrag von je 2420 Mk. zu Unrecht abgezogen hat und fährt dann fort:

Kläger verlangt weiter als **Schadenersatz** für die inzwischen eingetretene Entwertung dieser Summe entsprechend den inzwischen vereinbarten tariflichen Gehalts erhöhungen dem Betrag von 3575 Mk. Es ist daher zu prüfen, ob dieser Anspruch dem Grunde und der Höhe nach berechtigt ist.

a) Der Grund dieses Anspruchs ist dem § 286 BGB zu entnehmen. Nach dieser Vorschrift hat der Schuldner dem Gläubiger den durch den Verzug entstehenden Schaden zu ersetzen. In dieser Hinsicht ist zunächst festzustellen, daß der Beklagte mit der Bezahlung der Gehälter des Klägers für die Monate November und Dezember 1922 und Januar 1923 in Höhe der vom Beklagten unberechtigterweise gemachten Abzüge von zusammen 6410 Mk. im Verzug ist. Denn für die Bezahlung der Gehälter ist in § 64 BGB eine Zeit nach dem Kalender, nämlich jeweils der letzte Tag des Monats, bestimmt. Nach § 284 Abs. 2 BGB ist daher der Beklagte seit 30. November 1922 mit der Bezahlung von 1570 Mk., seit 31. Dezember 1922 und 31. Januar 1923 mit der Bezahlung von je 2420 Mk. im Verzug. Nach § 286 BGB muß daher der Beklagte dem Kläger den aus diesem Verzug erwachsenen und noch erwachsenden Schaden ersetzen. Dabei muß nach §§ 249 ff. BGB der Beklagte dem Kläger so stellen, wie der Kläger stehen würde, wenn der Beklagte diese Gehaltsabzüge nicht gemacht hätte. Nun ist die Kaufkraft der deutschen Mark seit 30. November 1922 ganz erheblich gesunken. Es ist anzunehmen, daß der nicht über dem Existenzminimum entlohnte Kläger die ihm ausbezahlten Gehaltsbeträge auch teilweise nicht auf die Sparkasse getragen, sondern im Laufe des der Gehaltszahlung folgenden Monats in Waren angelegt hätte. Für diese Waren muß der Kläger, wenn er erst später diese Gehaltsbeträge bekommt und diese Waren kauft, einen der Geldentwertung entsprechenden höheren Betrag anlegen. Der Beklagte muß deshalb dem Kläger den Schaden ersetzen, der dem Kläger infolge der Vorenthaltung eines Teils seiner Gehaltsansprüche durch die Geldentwertung entstanden ist und noch entsteht.

Aber diese heute vielumstrittene Frage vergleiche aus dem Schrifttum: **Sued**, Rechtliche Folgen der Geldentwertung, Deutsche Juristen-Zeitung Seite 275; **Hirsch**, Inländischer Valutaschaden, Deutsche Juristen-Zeitung 1921 Seite 327; **Karger**, Gehaltslagen und Verzugschaden, Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrgang Seite 42; **Baum**, Geldentwertung und Arbeitsrecht, Deutsche Werkmeister-Zeitung 1922 Nr. 51; **Friedländer**, Die Geldentwertung bei Gehaltsansprüchen, Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin 1922 Seite 255; **Schramm**, Verzugschaden durch Geldentwertung, Deutsche Juristen-Zeitung 1922 Seite 738; **Gros**, in der Karte „Geldentwertung als Verzugschaden“ vom 10. März 1923 in der Kartenauskunftei des Arbeitsrechts.

b) Die Höhe des aus der Geldentwertung erwachsenen Schadens ist nach der Höhe des inneren Kaufwertes der Papiermark zu berechnen. Als Wertmesser darf deshalb nicht etwa der Wert der Goldmark oder der Stand der Auslandsvaluta herangezogen werden, weil der innere Kaufwert der Papiermark diesen beiden Wertmessern nicht gleichkommt, ein großer Teil der Preise vielmehr erst allmählich dem Goldwert oder der Valuta sich angleicht. Auch die Entwicklung der Gehaltsstarife kann nicht herangezogen werden, weil die Tarife sich nicht allein nach dem inneren Kaufwert der Mark, sondern zum Teil auch nach anderen Umständen (zum Beispiel nach der Konjunktur des betreffenden Gewerbebezuges) richten. Der innere Kaufwert der Mark ist bei der Schwierigkeit dieser Festsetzung **nie ganz einwandfrei**, aber immer noch am sichersten nach den **Indexziffern** zu berechnen. Für den vorliegenden Fall bietet die Grundlage die vom Stuttgarter statistischen Amt herausgegebene **Leuerungszahl**, welche betragen hat:

am 8. Nov. 1922: 30990	am 20. Dez. 1922: 61947 (8 v. S.)
= 22. " 1922: 40289 (Steigerung 29,7 v. S.)	= 10. Jan. 1923: 70786 (14,3 v. S.)
= 6. Dez. 1922: 57337 (42,2 v. S.)	= 24. " 1923: 113174 (59,9 v. S.)
	= 7. Febr. 1923: 197890 (74,8 v. S.)

Auf Ende Dezember 1922 wäre als Leuerungszahl etwa die Zahl von 65 000 zu schätzen. Es ist anzunehmen, daß der Kläger die ihm am Gehalt für November 1922 abgezogenen 1570 Mk. im Laufe des Monats Dezember 1922 in Waren angelegt hätte. Ende Dezember 1922 hätte diese Summe mindestens die dreifache Kaufkraft gegenüber dem 16. Februar 1923 gehabt. Der allein durch die Vorenthaltung des am 30. November 1922 geschuldeten Betrags von 1570 Mk. dem Kläger entstandene Schaden kann daher auf 4710 Mk. minus 1570 Mk., sonach auf mindestens 3140 Mk. berechnet werden.

Die Entwertung des auf 31. Dezember 1922 abgezogenen Betrags von 2420 M., dem Kläger jedenfalls im Monat Januar 1923 in Waren angelegt hätte, in der Zeit vom 1. bis 16. Februar 1923 ist auf mindestens 50 v. H. zu schätzen. Durch die Vorenthaltung dieses Betrags ist also dem Kläger bis jetzt ein Schaden von mindestens 1210 M. entstanden.

Kläger kann daher als Ersatz des ihm durch die teilweise Vorenthaltung seines Gehalts infolge der Geldentwertung erwachsenen Schadens den von ihm verlangten Betrag von 3575 M. allermindestens verlangen. Auch der Schadenersatzforderung des Klägers von 3575 M. war daher stattzugeben. (Das Schlichtungswesen, 5. Jahrg. Nr. 3.)

Verhalten außerhalb des Betriebs kein Grund zur fristlosen Entlassung.

Das Gewerbegericht Hirschberg hat mit Urteil vom 14. Februar 1923 für Recht erkannt: Es wird festgestellt, daß die am 23. Januar d. J. erfolgte fristlose Entlassung des Klägers zu Unrecht erfolgt ist und daß das Arbeitsverhältnis auch über diesen Zeitpunkt hinaus besteht.

Aus den Gründen: Das Klagebegehren auf Feststellung, daß für die am 23. Januar 1923 von der Beklagten dem Kläger gegenüber ausgesprochene fristlose Entlassung ein gesetzlicher Grund nicht vorliege, daß vielmehr diese Entlassung zu Unrecht erfolgt sei und das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten als fortbestehend anzusehen sei, mußte nach Lage der Sache als gerechtfertigt erachtet werden. Nach § 96 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung — daß der Kläger ein solches war, ist unbestritten — der Zustimmung der Betriebsvertretung. Diese Zustimmung ist nach Abs. 2 Ziff. 3 a. a. O. nicht erforderlich bei fristlosen Entlassungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Es war zu prüfen, ob dieser Fall vorliegt. Das Gewerbegericht ist bei der Prüfung dieser Frage zu ihrer Verneinung gelangt. Die gesetzlichen Gründe für die fristlose Entlassung eines Gewerbegehilfen sind ausschließlich, nicht bloß beispielsweise in § 123 der Gewerbeordnung aufgeführt. Unter keinen der dort aufgeführten Gründen ist aber das Verhalten des Klägers während seiner Krankheitszeit vom 8. bis 23. Januar 1923 (Aufenthalt in Schankwirtschaften und Beteiligung am Kartenspiel) unterzubringen. Wenn auch nach der Ansicht des Gerichts das Verhalten für ein Mitglied der Betriebsvertretung nicht gerechtfertigt erscheint, vielmehr dem Kläger als Mitglied einer Betriebsvertretung durchaus ungeeignet und unwürdig erscheinen läßt, so muß diese Würdigung des Verhaltens des Klägers doch gegenüber der ausdrücklichen Bestimmung des § 96 Abs. 2 Ziff. 3 WGG, nach welcher bei fristlosen Entlassungen nur gesetzliche, die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigende Gründe den Arbeitgeber berechtigen, ein Mitglied der Betriebsvertretung ohne die Zustimmung der letzteren fristlos zu entlassen, zurücktreten.

Die Beklagte hätte, wenn sie aus dem Verhalten des Klägers in seiner Eigenschaft als Mitglied der Betriebsvertretung einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung derselben herleiten wollte, die Zustimmung der Betriebsvertretung einholen und für den Fall der Verweigerung der Zustimmung nach § 97 a. a. O. den Schlichtungsausschuß anrufen müssen. Dies ist aber unstrittig weder nach der einen, noch nach der anderen Richtung geschehen.

Die Feststellungsfrage des Klägers muß demgemäß als begründet angesehen werden und es war daher, wie geschehen, zu entscheiden.

Hat der Ersatz der Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsvertretungsmitglieds durch den Schlichtungsausschuß rückwirkende Kraft?

Urteil des Gewerbegerichts der Stadt Chemnitz vom 30. Juni 1922: Der Kläger war vom 15. Juli 1915 bis 7. Januar 1922 bei der Beklagten tätig gewesen, und zwar nach dem in erster Instanz unbestrittenen Vorbringen als technischer Angestellter. Mit Schreiben vom 11. Januar 1922 kündigte ihm die Beklagte für Ende März 1922, verzögerte gleichzeitig auf seine weiteren Dienste und zahlte ihm den Gehalt für dieses Vierteljahr voll aus. Bei Ausspruch der Kündigung war der Kläger Mitglied einer Betriebsvertretung, nämlich des Angestelltenrats. Die Beklagte hatte es unterlassen, die Zustimmung der Betriebsvertretung gemäß § 96 Abs. 1 WGG einzuholen. Da sie diese auch nachträglich nicht erlangen konnte, ließ sie sie gemäß § 97 WGG durch den Schlichtungsausschuß ersetzen. Die

entsprechende Entscheidung erging am 27. Februar 1922 in der Form, daß der Schlichtungsausschuß der Beschwerdeführerin die Zustimmung zu der für den 31. März 1922 ausgesprochenen Kündigung des Beschwerdeführers erteilte. Der Kläger macht jetzt eine Gehaltsforderung auf das zweite Vierteljahr 1922 unter Berufung auf § 133 a GO geltend, wobei er behauptet, die Zustimmung des Schlichtungsausschusses zur Kündigung wirke erst vom Tage der Fällung der Entscheidung an und somit sei die Kündigungsfrist für Ende März 1922 nicht gewahrt. Die Beklagte macht in erster Instanz nur geltend: erstens, daß eine Kündigungsfrist nach § 133 a GO nicht in Frage kommen könne, weil die Einstellung des Klägers im Jahre 1915 probeweise mit 14tägiger Kündigungsfrist erfolgt und diese noch nicht abgeändert sei, und zweitens, daß die in Frage kommende Zustimmung des Schlichtungsausschusses rückwirkende Kraft derart habe, daß sie die bei Ausspruch der Kündigung fehlende und später von der Betriebsvertretung nicht erlangte Zustimmung ex tunc ersetze.

Das Gewerbegericht hat die Beklagte gemäß dem Klageantrag verurteilt.

Aus den Gründen: Zur Entscheidung stehen die zwei Fragen: 1. welche Kündigungsfrist in Frage kommt, und 2. welche Wirkung die Zustimmung des Schlichtungsausschusses gemäß § 97 WRG hat. Zu 1.: Der Kläger fällt als Techniker unter VII, III b GO. Es gilt demnach gemäß § 133 a GO, wenn nichts anderes unter Berücksichtigung von § 133 aa GO vereinbart ist, eine Kündigungsfrist derart, daß das Dienstverhältnis von jedem Teil mit Ablauf jedes Kalendervierteljahres nach sechs Wochen vorher erklärter Aufkündigung aufgehoben werden kann. Die im Jahre 1915 bei der probeweisen Einstellung vereinbarte Kündigungsfrist von 14 Tagen ist längst überholt. Das probeweise Dienstverhältnis ist stillschweigend in ein festes übergegangen, da seinerzeit keine Kündigung erfolgte und das Dienstverhältnis sieben Jahre lang bestand. Zu 2.: Bei der Beurteilung der hier streitigen Frage muß man von dem Zweck der Bestimmungen in §§ 96, 97 WRG ausgehen. Der Zweck ist ein Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretungen. Die Möglichkeit, sie zu entlassen, soll erschwert und von der Zustimmung anderer abhängig gemacht werden. Die Erklärung selbst hat der Arbeitgeber zu geben. Damit sie rechtswirksam ist, bedarf es der erwähnten Zustimmung. Hierunter ist nach dem Sprachgebrauch des BGB sowohl die vorherige Einwilligung wie die nachträgliche Genehmigung zu verstehen. Die Rechtswirksamkeit im Falle der Zustimmung durch nachträgliche Genehmigung tritt aber erst zu dem Zeitpunkt ein, zu dem diese erfolgte. Eine Rückwirkung kommt nicht in Frage, weil § 97 Abs. 3 WRG ausdrücklich bestimmt, daß der Arbeitgeber bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen. Durch diese Bestimmung wird dem Willen des Gesetzgebers dahin Ausdruck gegeben, daß das Dienstverhältnis stets bis zu der erfolgten Zustimmung aufrechterhalten bleiben soll. Selbstverständlich ist die Bestimmung nicht in dem Sinne aufzufassen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, das betreffende Mitglied der Betriebsvertretung produktiv arbeiten zu lassen. Es genügt vielmehr Lohnzahlung wie im vorliegenden Falle, jedoch muß er gestatten, daß er seine Tätigkeit als Mitglied der Betriebsvertretung bis zur ordnungsgemäßen Lösung des Dienstverhältnisses ausübt. Da im vorliegenden Falle die Zustimmung zur Kündigung durch den Schlichtungsausschuß erst am 27. Februar 1922 ersetzt worden ist, ist die sechs wöchentliche Kündigungsfrist für Ende März nicht mehr gewahrt. Es kommt daher erst der nächste zulässige Kündigungsstermin in Frage, und dieser ist nach dem unter 1. Ausgeführten der 30. Juni 1922.

Die Berufung der Beklagten ist vom Landgericht Chemnitz am 3. November 1922 mit der Begründung zurückgewiesen worden, daß das Landgericht den Ausführungen des Gewerbegerichts allenthalben beitrifft. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrg. Nr. 5.)

Eine Aussperrung, welche nur zu dem Zweck erfolgt, um unliebsame Betriebsratsmitglieder los zu werden, ist keine das WRG und die Stillelegungsverordnung vom 8. November 1920 ausschaltende Kampfmaßnahme.

Zwischen der Firma L. in Casdorf und dem Betriebsratsvorsitzenden Schl. bestanden seit längerer Zeit Mißverständnisse, die dazu führten, daß die Firma dem Betriebsratsvorsitzenden kündigte, und als der Betriebsrat seine Genehmigung zu dieser Kündigung verweigerte, die Entscheidung des Schlichtungsausschusses anrief. Dieser entschied am 10. Oktober 1921 dahin, daß der Antrag der Beklagten auf Erlass der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Kündigung zurückzuweisen sei. Der Vertreter der Firma hat damals sowohl vor dem Schlichtungsausschuß als auch andern Arbeitgebern gegenüber erklärt, die Firma werde nunmehr zum Kampfmittel der Aussperrung schreiten und ihren Betrieb am

22. Oktober 1921 stilllegen. Tatsächlich wurde der Betrieb unter Einhaltung der Kündigungsfristen am 22. Oktober stillgelegt. Der Betrieb hat dann vier Wochen lang geruht und gegen Ende November hat die Wiedereinstellung von Arbeitern begonnen. Drei Betriebsratsmitglieder haben dann das Amtsgericht in Homberg angerufen und die Fortzahlung ihres Lohnes beantragt, da ihre Kündigung nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung erfolgen durfte.

Das Amtsgericht **Abt. II in Homberg** hat der Klage stattgegeben und am 28. Dezember 1921 die Firma dem Klageantrag entsprechend verurteilt.

Aus den Entscheidungsgründen: Es fragt sich, ob unter „Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erfolgen“, auch die vom Arbeitgeber gemäß § 152 der Gewerbeordnung vorgenommenen Aussperrungen der Arbeitnehmer zu verstehen sind, die in der Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen vom 8. November 1921 **WBG** Seite 1901 im § 6 b in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnet werden als „auf teilweise oder gänzliche Nichtbenutzung der Betriebsanlagen abzielende Maßnahmen, die lediglich als Mittel in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwendet werden.“ Diese Frage ist mit dem (freilich zur Entscheidung nicht berufenen) Schlichtungsausschuß zu verneinen.

Es ist zu untersuchen, was das Betriebsrätegesetz unter „Stilllegung des Betriebes“ versteht. Der Ausdruck kommt im Gesetz dreimal vor: im § 74, im § 85 Abs. 2 Nr. 2 und im § 96 Abs. 2 Nr. 2. Betrachtet man zunächst den § 74, der vorschreibt, daß, wenn infolge von Erweiterungen, Einschränkungen oder Stilllegungen des Betriebes oder infolge der Einführung neuer Techniken oder neuer Arbeits- oder Betriebsmethoden die Einstellung oder die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern erforderlich ist, der Arbeitgeber verpflichtet ist, sich mit dem Betriebsrat vorher über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen ins Benehmen zu setzen, so erhellt ohne weiteres, daß es unmöglich angeht, unter Stilllegung im Sinne dieser Vorschrift auch den Fall einer als Kampfmittel gewollten Aussperrung von Arbeitnehmern zu verstehen, denn das Gesetz kann in solchem Falle doch unmöglich dem Arbeitgeber zumuten, sich über dies sein Kampfmittel zuvor mit dem Betriebsrat wegen der Art und des Umfanges der Entlassungen ins Benehmen zu setzen. Gemeint sind mit dieser Vorschrift also lediglich **objektive Stilllegungen**, die die Entlassung von Arbeitnehmern erforderlich machen und zur Folge haben, nicht aber subjektive Stilllegungen, nämlich die Aussperrungen von Arbeitnehmern als wirtschaftliches Kampfmittel, mit der sich erst daraus ergebenden objektiven Folge, daß eine teilweise oder gänzliche Stilllegung des Betriebes eintritt.

Nicht anders aber sind auch die Vorschriften des § 85 Abs. 2 Nr. 2: „Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegungen erforderlich werden“ und des besonders hier interessierenden § 96 Abs. 2 Nr. 2: „Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind“ auszulegen. Auch hier sind offenbar nur die **objektiven** (durch sachliche Notwendigkeiten, wie etwa Rohstoffmangel, Kohlenmangel, Betriebsumstellungen bedingten) Stilllegungen gemeint, die als notwendige Folge dann die Entlassung von Arbeitern erforderlich machen, nicht aber die subjektive Stilllegung, die als Kampfmittel gewollte Aussperrung von Arbeitnehmern, die dann erst als notwendige Folge eine gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes nach sich ziehen. Diese Entlassungen sind aber nicht durch die Stilllegung des Betriebes erforderlich geworden, sondern umgekehrt, sie führen erst die Stilllegung herbei.

Auch die Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 unterscheidet scharf zwischen der eigentlichen (objektiven) Stilllegung und zwischen der Aussperrung, indem sie nur die erstere, nicht aber nach § 6 b die letztere den Vorschriften dieser betreffend Anzeigepflicht an die Demobilisationsbehörde (§ 1), Sperrfrist (§ 2), Sachuntersuchung (§ 3), Beschlagnahme- und Enteignungsrecht (§ 4) und Bestrafung (§ 7) unterwirft.

Hieraus ergibt sich, daß bei Aussperrungen zur Kündigung des Dienstverhältnisses der Mitglieder einer Betriebsvertretung der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung bedarf und daß er, wenn sie **versagt** wird, nach § 97 **WBG** die Entscheidung des Schlichtungsausschusses anrufen muß. Dieser wird, wenn kein absoluter Versagungsgrund in Sachen der §§ 97 Satz 2, 95 **WBG** vorliegt und es sich in der Tat um ein wirtschaftliches Kampfmittel in Sachen des § 152 der Gewerbeordnung, § 6 b der Stilllegungsverordnung handelt, seine Zustimmung erteilen, sie dagegen versagen müssen, wenn etwa die Aussperrung nur erfolgt ist, um auf diese Weise ein dem Arbeitgeber lästiges Mitglied des Betriebsrates los zu werden. Als unzulässige Härte gegenüber dem Arbeitgeber kann **also die Auslegung**, daß § 96 Abs. 2 Nr. 2 **WBG** sich nur auf die objektiven Stilllegungen,

nicht auf die Aussperrungen bezieht, nicht empfunden werden, denn der Arbeitgeber hat im § 97 WRG den gesetzlichen Weg, auf dem er seinem wirtschaftlichen Kampfmittel, wenn es wirklich ein solches ist, auch einem widerwilligen Betriebsrat gegenüber Geltung verschaffen kann.

In eine nähere Erörterung und eine Beweisaufnahme darüber einzutreten, ob es sich bei der durch die Beklagte zum 22. Oktober 1921 vorgenommenen Aussperrung in der Tat um ein wirtschaftliches Kampfmittel oder lediglich um einen Versuch handelt, auf diese Weise den lästigen Betriebsratsvorsitzenden los zu werden, erübrigt sich, denn die Beklagte hat den ihr gegebenen gesetzlichen Weg, mangels Zustimmung des Betriebsrates den Schlichtungsausschuß anzurufen, nicht beschritten. Sie muß daher die Folgen ihrer mangels Zustimmung des Betriebsrates und mangels ersetzender Zustimmung des Schlichtungsausschusses ungültigen Kündigung gegenüber den Klägern tragen und unterliegt deren Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, da das Arbeitsverhältnis mangels rechtswirksamer Kündigung nicht beendet ist, sondern fortbesteht.

Gegen diese Entscheidung legte die Firma Berufung ein und hat dann das Landgericht Marburg II. Zivilkammer am 16. Oktober 1922 das Urteil des Amtsgerichts Homberg mit folgenden Entscheidungsgründen bestätigt: Im übrigen kann es dahingestellt bleiben, ob die Bestimmung des § 96 Abs. 2 Nr. 2 WRG auf eine nur teilweise Stilllegung des Betriebes und auf eine lediglich als wirtschaftliche Kampfmaßnahme dienende Stilllegung überhaupt Anwendung findet, da, wenn auch teilweise Stilllegung genügt und die Stilllegung zum Zwecke des wirtschaftlichen Kampfes nicht ausgeschlossen ist, die Beklagte sich im vorliegenden Falle nicht auf diese Bestimmung berufen kann. Der § 96 WRG hat den Zweck, die Mitglieder einer Betriebsvertretung gegen ungerechtfertigte Kündigung zu schützen. Er würde sich also mit sich selbst in Widerspruch setzen, wenn er im Abs. 1 die Wirksamkeit der Kündigung von der — gegebenenfalls durch den Schlichtungsausschuß zu ersetzenden (§ 97) — Zustimmung der Betriebsvertretung abhängig mache und im Abs. 2 diese Zustimmung für nicht erforderlich erklärte bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind, auch wenn diese Stilllegung lediglich den Zweck hat, die Betriebsvertretungsmitglieder ohne jene Zustimmung zu entfernen. Eine solche Stilllegung kann also in § 96 Abs. 2 Nr. 2 nicht gemeint sein, ebensowenig wie sich der § 74 des Gesetzes auf Stilllegungen bezieht, welche zum Zwecke des wirtschaftlichen Kampfes erfolgen. Die von der Beklagten vorgenommene Stilllegung hatte aber lediglich den Zweck, das Betriebsratsmitglied S. zu beseitigen. Das geht aus dem unbefristetern Inhalt ihres Kündigungsschreibens an den Kläger S. vom 15. Oktober 1921 — die Abschrift befindet sich Bl. 51 d. U. — hervor. Die Kündigungen gegenüber dem Klägern waren deshalb, da die nach § 96 Abs. 1, 97 WRG erforderliche Zustimmung nicht vorlag, unwirksam und die Beklagte ist deshalb verpflichtet, den Arbeitslohn der Kläger auch für die nach dem 22. Oktober 1921 liegende Zeit zu zahlen. Über dessen Höhe ist kein Streit. Der Klage ist daher mit Recht stattgegeben und die Berufung demnach gemäß § 97 WRG unter Belastung der Berufungsklägerin mit den Kosten zurückzuweisen.

Tarifvertrag

Durch Betriebsstörung ausgefallene Arbeitszeit muß bezahlt werden (§ 615 BGB).

Im April 1922 mußten 59 Arbeiter der Firma G. U. Schütz in Folge Betriebsstörung feiern. Die Ursache war Maschinendefekt. Die Arbeiter stellten sich der Firma mit ihrer Arbeitskraft zur Verfügung und verlangten, trotzdem sie nicht beschäftigt wurden, Bezahlung nach § 615 BGB. Hierauf machte die Firma dem Betriebsrat den Vorschlag, während der Dauer der Betriebsstörung die Ferien zu nehmen, was jedoch abgelehnt wurde. Ein weiteres Angebot, die ausfallende Zeit durch Überarbeit ohne Zahlung des tarifmäßigen Zuschlags nachzuholen, wurde gleichfalls abgewiesen.

Das Gewerbegericht Würzen, das angerufen wurde, wies die Klage ab mit der Begründung, daß hier der § 323 BGB Anwendung zu finden habe, wonach die Beklagte ein Verschulden nicht treffe und daß es jedem Rechtsempfinden widerspreche, wenn jemand für die Folgen eines Zufalls verantwortlich gemacht werden solle. Der Antrag der Kläger, den Sachverständiger Prof. Dr. Freund von der Gewerbeakademie Leipzig über die Schuldfrage zu hören, wurde abgelehnt. Auch die Behauptung der Kläger, daß die Firma durch Anschluß an die Überlandzentrale für eine Reservekraft hätte Sorge tragen können, wurde nicht anerkannt wegen der dadurch verursachten hohen Kosten. Das Gewerbegericht kommt dann zu der Schlussfolgerung, daß durch die Ablehnung der Arbeiter, die Ferien während

der Dauer der Betriebsstörung zu nehmen, dieselben böswillig gehandelt hätten und somit des Lohnanspruchs verlustig gegangen wären.

Das Landgericht Leipzig als Berufungsinstanz hat am 29. Dezember 1922 das Urteil des Gewerbegerichts dahingehend geändert, daß die Beklagte kostenpflichtig verurteilt wird, den Klägern den Betrag von insgesamt 20 219,30 Mk. zu zahlen. Die Entscheidungsgründe sind so wichtig, daß wir sie hier ungekürzt wiedergeben:

Entscheidungsgründe: Wie die Kläger mit Recht hervorheben, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits in erster Linie von der Stellungnahme zu der Frage ab, ob in einem Falle wie dem vorliegenden § 323 oder § 615 BGB einschläge und welchen Einfluß auf diese Stellungnahme insbesondere die Bestimmungen in den §§ 293 und 297 BGB haben. Ebenfalls mit Recht weisen die Kläger darauf hin, daß diese Frage in Literatur und Rechtsprechung nach allen Seiten aufs eingehendste erörtert worden ist und daß weiter auch die jetzt erkennende Berufungskammer bereits mehrfach zu dieser häufig auftauchenden Frage hat Stellung nehmen müssen und sie in dem Sinne entschieden hat, daß § 615 BGB einschläge, also Annahmeverzug des Gläubigers anzunehmen sei. Auch die wesentlichen Gründe der Berufungskammer für diese Entscheidung gibt die Berufungsbegründung der Kläger richtig wieder. Die Berufungskammer hat aus Anlaß ihrer teilweise veränderten Befassung die Frage nochmals geprüft, muß aber bei ihrem früheren Standpunkte und dessen Begründung stehen bleiben. In der Berufungsverhandlung ist eingehend die Frage nach der Billigkeit dieser Entscheidung erörtert worden; auch das Gewerbegericht kommt mit seinem Ausspruch, die von ihm bekämpfte, dagegen von der Berufungskammer gebilligte Meinung „widerpreche jedem Rechtsempfinden“, im Grunde auf nichts anderes zu als auf eine vermeintliche Unbilligkeit der von ihm verworfenen Entscheidung. Aber für die Entscheidung einer Rechtsfrage kann nicht maßgebend sein, ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht. Gewiß ist dieser Gesichtspunkt nicht ohne Bedeutung. Es ist davon auszugehen, daß das Gesetz bestrebt ist, der Billigkeit Genüge zu tun. Kommt also das Gericht bei der Prüfung einer Rechtsfrage zu einem Ergebnis, das ihm unbillig zu sein scheint, so muß ihm das Anlaß sein, nochmals aufs genaueste nachzuprüfen, ob ihm nicht bei der Auslegung des Gesetzes ein Fehler unterlaufen sei. Kann es aber dabei einen solchen Fehler nicht feststellen, so hat es trotz vermeintlicher Unbilligkeit nach dem Gesetz zu entscheiden und sich nicht etwa über das Gesetz hinwegzusetzen, um einer vermeintlichen Billigkeit Genüge zu tun. Das würde sich auch ohne das Grundgesetz jeder richterlichen Tätigkeit, daß nämlich der Richter nur an das Gesetz, an dieses aber auch unbedingt gebunden ist, schon daraus ergeben, daß die Meinungen über das, was billig ist, oft außerordentlich auseinandergehen, eine Entscheidung nach Billigkeit also rein auf dem persönlichen Empfinden des gerade erkennenden Gerichts beruhen würde. Gerade in der vorliegenden Frage ist keine Entscheidung denkbar, die nicht von weiten Kreisen des Volkes als unbillig empfunden würde. Widerstreitet es nach der Meinung des Gewerbegerichts jedem Rechtsempfinden, d. h. dem Rechtsempfinden der Mehrheit seiner Mitglieder, daß auch in einem Falle wie dem vorliegenden der Arbeitgeber für die Folgen eines Zufalls haften muß — wozu übrigens zu bemerken ist, daß eine Haftung für Zufall im Rechtsleben keineswegs etwas Seltenes, geschweige denn etwas Unerhörtes ist —, so widerstreitet es andererseits dem Rechtsempfinden zahlreicher anderer Personen, daß der an sich arbeitsfähige und arbeitswillige Arbeitnehmer einen schmerzlichen Lohnausfall erleiden soll, weil der Arbeitgeber Unglück mit seiner Betriebsmaschine gehabt hat. In Wahrheit dürfte es der Billigkeit am ersten entsprechen, wenn in einem Falle wie dem vorliegenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch gütliche Einigung den Schaden teilen; ist das nicht zu erreichen, so wird es sehr von den Umständen des Einzelfalles abhängen, ob in der Gewährung oder in der Veragung des Lohnanspruchs die größere Unbilligkeit liegt. Für die Entscheidung der Rechtsfrage ist nach alledem mit der Frage nach der Billigkeit des Ergebnisses nichts zu gewinnen. Diese hat vielmehr rein nach rechtlichen Gesichtspunkten zu erfolgen. Insofern bleibt, wie gesagt, die Berufungskammer dabei, daß § 615 BGB anzuhaltend, der Lohnanspruch der Kläger also begründet ist.

Dieses Anspruchs haben sich die Kläger auch nicht durch die Ablehnung des ihnen angebotenen Urlaubs begeben. Die insoweit von der Beklagten erhobene Einwendung ist, wie die Kläger mit Recht hervorheben, schon deshalb nicht schlüssig, weil die Beklagte selbst nur behaupten kann — wie insbesondere aus ihren nachträglich eingereichten Schriftsätzen hervorgeht, so daß dessen Vortrag in einer wieder zu eröffnenden mündlichen Verhandlung nicht erst notwendig ist —, daß sie dem Klägern Urlaub angeboten, nach der Ablehnung dieses Angebots aber ihren Vorschlag nicht weiter verfolgt, insbesondere nicht er-

läßt habe, sie mache von ihrem Rechte aus Abschnitt 5 e des Tarifs Gebrauch und setze die Ferien jedem der 59 Kläger auf die und die bestimmten Tage fest. Mit Unrecht findet die Beklagte in dieser Einwendung der Kläger eine „überraschende Wortklaubererei“. Vielmehr durften die Kläger nach dem Verhalten der Beklagten mit Recht annehmen, daß diese sich bei der Ablehnung ihres Vorschlags, die Kläger möchten sofort ihre Ferien nehmen, beruhige. Sie durften das um so mehr, als es zum mindesten recht zweifelhaft war, ob die Beklagte berechtigt gewesen wäre, unter den vorliegenden Umständen den Urlaub der 59 Kläger gemäß Abschnitt 5 e des Tarifvertrags auf die Zeit der Betriebsstörung festzusetzen. Gemiß steht an sich der Beklagten das Recht zu, die Urlaubszeit zu bestimmen; sie soll dabei zwar möglichst auf die Wünsche des Arbeiters Rücksicht nehmen, ist aber an sich nicht gebunden. Aber auch dieses Recht hat die Beklagte wie jedes andere Recht in der aus § 157 BGB hervorgehenden Einschränkung auszuüben; wie auch nach § 242 BGB der Schuldner seine Leistung zu bewirken hat, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, so hat auch der Gläubiger von seinem Rechten in derselben Weise Gebrauch zu machen. Der Anspruch auf Urlaub wird nun zutreffend von vielen Seiten als das wesentlichste und wichtigste der Rechte, die sich Arbeiter und Angestellte in der neueren Zeit erworben haben, angesehen. Er dient in erster Linie und mittelbar dem Wohle des Arbeiters, dem er eine angemessene Erhöhung und damit eine längere Erhaltung seiner Arbeitskraft sichern soll; nur mittelbar und in zweiter Linie kommt diese Stärkung und Erhaltung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers auch wieder dem Arbeitgeber zugute. Es wäre also ein Mißbrauch der dem Arbeitgeber durch Abschnitt 5 e des Tarifvertrags eingeräumten Befugnisse, wenn er den Urlaub lediglich unter Berücksichtigung seines eigenen Vorteils so legen wollte, daß er durch die Urlaubsfestsetzung die Arbeiter zu einer Zeit aus seinem Betriebe los würde, zu der er mit ihnen darin nicht viel anzufangen weiß. Vielmehr ist der Urlaub nach Treu und Glauben so zu legen, daß durch ihn sein Zweck, nämlich die Erhaltung und Stärkung der Arbeitskraft der Arbeitnehmer, möglichst vollkommen erreicht werden kann. Ob diesem Erfordernis durch eine Anordnung entsprochen worden wäre, die die Kläger zu einer im allgemeinen für eine Urlaubsgewährung ungewohnten und ungeeigneten Zeit in Urlaub geschickt hätte, und dies noch dazu von heute auf morgen, so daß also den Klägern keine Möglichkeit blieb, die üblichen Vorbereitungen zu einer möglichst vollkommenen Ausnutzung des Urlaubs zu treffen, ist mindestens außerordentlich zweifelhaft. Schon deshalb durften die Kläger der Meinung sein, auch die Beklagte bescheide sich bei der Ablehnung ihrer Anregung, daß die Kläger sofort ihren Urlaub nehmen möchten. Sie dürften das um so mehr, als die Beklagte nach ihrer eigenen Bestellung in dem nachträglich eingereichten Schriftsatz diesen Vorschlag als Vergleichsvorschlag in einem Atem mit dem Vorschlag gemacht hat, die ausfallende Arbeitszeit durch Überstunden wieder einzubringen, und als die Beklagte selbst nicht behaupten kann, etwa Einzelfeststellungen und Anordnungen darüber getroffen zu haben, welche der Kläger überhaupt Anspruch auf Urlaub hätten, wieviel Tage Urlaub jedem der urlaubsberechtigten Kläger zustünde und wie es mit den die voraussetzliche Dauer der Betriebsstörung überschreitenden Urlaubstagen gehalten werden sollte. Es war nicht wohl anzunehmen, daß sich die Beklagte die Sache so dachte, es sollten bei einer etwa zweitägigen Betriebsstörung am dritten Tage diejenigen Arbeiter die Arbeit wieder aufnehmen, die noch keinen Anspruch auf Urlaub hatten, es sollten dann am vierten Tage diejenigen hinzutreten, deren Urlaubsanspruch sich auf drei Tage beschränkte, und es sollte sich so nach und nach an jedem folgenden Tage ein weiterer Teil der Arbeiter dazu gesellen, bis endlich am neunten Tage die Belegschaft wieder zusammen wäre. Das wäre annehmbar der Sache nach auf eine Betriebsstörung für acht Tage hinausgekommen, da schwerlich durch Zufall die Urlaubsdauer der einzelnen Kläger sich so geregelt hätte, daß jeweils mit dem Teil von ihnen, deren Urlaub abgelaufen war, ein wenn auch eingeschränkter Betrieb zu ermöglichen gewesen wäre. Durften hiernach die Kläger annehmen, es handle sich lediglich um eine Anregung, die die Beklagte selbst nicht weiter verfolgte, so kann schon deshalb nicht gesagt werden, die Kläger hätten die Gelegenheit zu einem Erwerb während der Betriebsstörung böswillig verjäumt, und es kann daher auf sich beruhen, ob die Beklagte berechtigt gewesen wäre, unter den hier vorliegenden Umständen den Urlaub der Kläger auf die Zeit der Betriebsstörung festzusetzen.

Nach alledem erweist sich der Klageanspruch dem Grunde nach als gerechtfertigt. Seine Höhe ist außer Streit. Daher ist unter Änderung des angefochtenen Urteils die Beklagte dem Klageantrag gemäß zu verurteilen. Als unterliegende Partei hat sie nach § 91 ZPO auch die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Nachzahlung des mit rückwirkender Kraft erhöhten Tariflohnes, auch wenn der Arbeitsplatz inzwischen gewechselt wurde.

Den in unserer Betriebsräte-Zeitschrift 2. Jahrgang Nr. 3 Seite 60, Nr. 15 Seite 494, Nr. 17 Seite 559 und 3. Jahrgang Nr. 27 Seite 927 veröffentlichten Urteilen fügen wir nachfolgende Urteile des Gewerbegerichts Altena und des Landgerichts Hagen hinzu.

Das Kreisgewerbegericht Altena, Kammer Altena, hat am 5. März 1923 für Recht erkannt: „Beklagte wird verurteilt, dem Kläger den eingeklagten Betrag von 4028 M. sofort auszahlend.“

Tatbestand: Kläger hat eine Zeitlang bei der Beklagten auf deren Werk Rottelsiepen als Schlosser in Beschäftigung gestanden und dem tarifmäßigen Lohn bezogen. Am 29. November 1922 ist er daselbst ausgeschieden. Am 2. Dezember wurde zwischen dem Arbeitgeberverein der Eisen- und Metallindustrie für Altena und Umgegend und den drei Metallarbeiterverbänden ein neues Lohnabkommen getroffen, welches für Arbeiter im Alter von 21 bis 24 Jahren, wozu der Kläger gehört, eine Teuerungszulage von 38 M. die Stunde vorsieht. Dem Kläger würde nach dieser Vereinbarung — was von dem Vertreter der Beklagten im Termin ohne weiteres zugegeben wird — eine Zulage von 94 Arbeitsstunden mal 38 M. = 3572 M. zustehen. Weiterhin fordert er für 8 Sonntagsstunden je 57 M. = 456 M., zusammen 4028 M. Für diese tariflichen Abmachungen wurde seitens der Arbeitnehmerverbände ausdrücklich rückwirkende Kraft ab 16. November 1922 gefordert, von dem Arbeitgeberverband dagegen erklärt, daß dieser Verband die Erhöhung nur solchen Arbeitern zuerkennen könne, die am Tage des Abschlusses, d. h. am 2. Dezember 1922, bei einem dem Verbands angehörenden Arbeitgeber in Arbeit ständen. Ohne Rücksicht auf diese Erklärung glaubt Kläger Anspruch auf den neuen Tariflohn für die Zeit vom 16. bis 29. November 1922 (dem Tage seines Ausscheidens bei der Beklagten) zu haben. Da Beklagte gütlich nicht zahlen will, fordert Kläger die 4028 M. im Klagewege.

Der Vertreter der Beklagten stimmt der zahlenmäßigen Forderung des Klägers zu, beantragt aber im übrigen kostenpflichtige Abweisung der Klage, indem er sich auf eine Reihe von Entscheidungen von Land- und Gewerbegerichten beruft. Kläger sei bei der Einführung des neuen Tarifvertrags bereits bei der Beklagten ausgeschieden gewesen, so daß der Tarif auf ihn keine Anwendung finden könne. Die Verwertung der Klage sei um so mehr gerechtfertigt, als der Arbeitgeberverband bei Abschluß des Tarifvertrags ausdrücklich erklärt habe, daß dem Tarif seinerseits nur für solche Leute zugestimmt werden könne, die am Tage seines Abschlusses (2. Dezember 1922) bei einem dem Verbands angehörigen Arbeitgeber beschäftigt seien.

Entscheidungsgründe: Wie von beiden Parteien beiderseits zugegeben wird, ist während der Tarifverhandlungen vom Arbeitgeberverein die Erklärung abgegeben worden, daß die zu treffenden Vereinbarungen bezüglich des Tarifs lediglich auf solche Arbeiter Anwendung finden sollten, die am 2. Dezember 1922, d. h. am Tage des Tarifabschlusses, noch bei einem dem Verbands angehörigen Arbeitgeber beschäftigt seien. Seitens der Gewerkschaften ist dieser Erklärung widersprochen worden, so daß die Frage über diesen Punkt am Schlusse offengeblieben ist. Das Gewerbegericht ist indes zu der Anschauung gekommen, daß der Lohn tarifmäßig vom 2. Dezember 1922 vom 16. November 1922 ab in Geltung zu treten hat. Kläger ist Mitglied des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, so daß seine Interessen bei den tariflichen Verhandlungen im Dezember 1922 für ihn durch diesen Verband mitvertreten wurden. Nach Ansicht des Gewerbegerichts gilt aber bei einem Vertrage, dem — wie dem in Rede stehenden — rückwirkende Kraft beigelegt wird, die Annahme, daß der Vertrag an dem Tage bereits abgeschlossen war, an dem er in Kraft getreten ist. Geht man hiervon aus, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß der Tarifvertrag auch auf solche Angestellte und Arbeiter anzuwenden ist, die bei seinem Inkrafttreten aus ihrer Stellung schon ausgeschieden waren.

Dafür sprechen auch in erheblichem Maße Billigkeitsgründe, denn die Verhandlungen zum Abschluß des Tarifvertrags hatten bereits im November 1922 begonnen. Der zufällige Umstand, daß Kläger am 29. November 1922 bei der Beklagten ausgeschieden ist, kann ihn nicht von den Vorteilen des Tarifvertrages ausschließen, denn er hat unter der Teuerung genau so zu leiden gehabt wie seine über den 29. November in der alten Stellung verbliebenen Mitarbeiter. Wollte man die vor Abschluß des Tarifvertrages ausgetretenen Arbeiter von diesen Wohlthaten ausschließen, so würden deren Arbeitgeber günstiger gestellt sein als die anderen, bei denen kein Stellungswechsel stattgefunden hat. Das kann der Tarifvertrag aber unmöglich gewollt haben.

Diese dem Ausgeschiedenen die Rückwirkung des Tarifvertrages zubilligende Auffassung hat die meiste Folgerichtigkeit für sich und entspricht wohl auch am meisten dem, was Treu und Glauben und der Geist des Tarifvertrags erheischen.

Kläger hat bis zum 29. November 1922 bei der Beklagten gearbeitet, mithin steht ihm auch für die Zeit vom 16. bis 29. November 1922 der erhöhte Tariflohn zu.

Das Landgericht Hagen (Westf.) fällt am 10. November 1923 nachfolgendes Urteil: „Die Berufung gegen das am 8. Dezember 1921 verkündete Urteil des Gewerbegerichts Iserlohn wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.“

Entscheidungsgründe: Kläger verlangen auf Grund des Schiedspruchs in der Streitfache zwischen dem Fabrikantenverein Hemer und Umgegend und den Metallarbeiterorganisationen vom 18. Dezember 1920, welcher für den Bezirk Hemer am 12. April 1921 vom Reichsarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, Nachzahlungen zu ihren während der Zeit vom 18. Dezember 1920 tatsächlich bezogenen Löhnen in der Höhe, wie sie durch Urteil erster Instanz zuerkannt sind. Unstreitig war dieser Schiedspruch noch in Kraft in dem Zeitpunkt, bis zu welchem die Kläger Nachzahlung verlangen, und es herrscht auch kein Streit mehr darüber, daß dieser Schiedspruch für die im Bezirk des Amtes Hemer belegene Betriebsstätte der Beklagten, deren Hauptwerk und Geschäftsleitung sich in Iserlohn befindet, Geltung hat. Ebenso bedarf es angeichts des Wortlauts des Schiedspruchs in Verbindung mit der ersten Instanz eingeholten Auskunft des Reichskommissars vom 26. Oktober 1921 keiner Erörterung, daß die durch den Schiedspruch festgesetzten Zulagen nicht zu den tarifmäßigen Stundenlöhnen, sondern zu dem bis dahin tatsächlich gezahlten Gesamtlundenlohn hinzuzurechnen waren. Gegen die Berechnung als solche und gegen die Höhe der Forderungen sind keine Einwendungen erhoben.

Beklagte wendet aber ein, daß die Kläger monatelang bewußt eine untertarifliche Löhnung angenommen hätten, ohne wegen höheren Lohnes Vorbehalte zu machen; keiner der Kläger habe beim Austritt solche Vorbehalte gemacht, deshalb stehe den Klägern eine Nachforderung nicht zu, sondern in ihrem ganzen Verhalten sei ein Verzicht auf die Nachzahlung zu erblicken, um so mehr, als die Kläger der Beklagten am 7. März 1921, als sie den Betrieb in Westig habe schließen wollen, weil sie höhere Löhne nicht habe bezahlen können, erklärt hätten, sie wollten unter den alten Bedingungen weiterarbeiten. Das angefochtene Urteil hat das Vorliegen eines Verzichts verneint. Dieser Auffassung war beizutreten. Ein Verzicht auf den Arbeitslohn ist gesetzlich nicht unzulässig. Nach § 1 der Verordnung über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 erstreckt sich die Bindung der Parteien nur auf den Abschluß der Arbeitsverträge, nicht aber auf die Verfügung über die aus den Arbeitsverträgen entspringenden Rechte; diese unterliegen nach wie vor der freien Verfügung der Beteiligten und es steht nichts im Wege, daß ein Arbeiter auf den verdienten Lohn, sei es ausdrücklich, sei es stillschweigend, verzichtet, und es ist deshalb in der vorbehaltslosen Annahme eines tarifwidrig vereinbarten geringeren Lohnes ein solcher Verzicht zu erblicken, vorausgesetzt, daß der Arbeitnehmer sein Recht auf den höheren Lohn kannte. Im vorliegenden Falle machen die Kläger ihr Recht aus dem Schiedspruch vom 18. Dezember 1920 geltend. Aus diesem Schiedspruch hatten sie am 7. März 1921 noch keine Rechte gegen die Beklagte, weil die Beklagte nicht zu den vertragschließenden Parteien gehörte, selbst wenn sie also damals erklärten, sie wollten unter den alten Bedingungen weiterarbeiten, auch zu der fraglichen Zeit den bisherigen Lohn weiter vorbehaltslos annehmen, so konnten sie auf ein etwaiges Recht aus diesem Schiedspruch deshalb nicht verzichten, weil ihnen noch gar nicht bekannt war, daß sie aus diesem Rechte überhaupt erwerben würden. Diese Sachlage wurde erst eine andere mit dem 12. April 1921, als der Schiedspruch für allgemeinverbindlich erklärt war und auch für die Beklagte bindend wurde. Mit diesem Zeitpunkt bestand für die Kläger allerdings die Möglichkeit, auf ihre Rechte aus diesem Schiedspruch zu verzichten. Das Ergebnis der Beweisaufnahme hat aber keine Tatsachen ergeben, welche geeignet wären, einen solchen Verzicht als erwiesen zu erachten. Der Zeuge O. bekundet eidlich und glaubwürdig, daß er bereits im Februar 1921 an die Beklagte herangetreten sei, um für die Kläger Bezahlung nach dem Schiedspruch zu verlangen, aber ohne Erfolg; als dann die allgemeine Verbindlichkeitserklärung erfolgt sei, habe er den Schiedspruch der Beklagten zugestellt und im Auftrag der Kläger Entlohnung derselben nach diesem Schiedspruch verlangt. Dies sei von dem Betriebsleiter der Beklagten O. S. nicht direkt abgelehnt, sondern dahin beantwortet worden, Beklagte

werde die Kläger schon zufriedenstellen, er sei dann noch im Mai mit den Klägern, weil diese die gewünschte Entlohnung noch nicht erhalten hätten, zusammengelassen und habe mit ihnen über etwaige Einreichung der Klage verhandelt. Wenn demgegenüber der Zeuge O. S. behauptet, daß es richtig sei, daß O. vor dem 7. März 1921 und später noch einmal Entlohnung nach dem für Hemer maßgebenden Tarif verlangt habe und weiter anführt, daß die Kläger bei ihrem Austritt sich keine weitergehenden Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis vorbehalten hätten, so kann in diesen Tatsachen bei Berücksichtigung der Aussage des O. und der Lage der ganzen Umstände ein Verzicht der Kläger nicht erblickt werden. Damit erweist sich der Einwand der Beklagten als unbegründet. Die Berufung war deshalb zurückzuweisen, und zwar gemäß § 97 RPD auf Kosten der Beklagten.

Lehrlingsfragen

Auch für Handwerkslehrlinge ist eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen zulässig.

Urteil des Amtsgerichts Dresden vom 2. März 1923: „Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3189 Mk. zu bezahlen und die Streitkosten zu tragen.“

Entscheidungsgründe: Die Mitgliedschaft des Klägers im Deutschen Metallarbeiterverband ist durch das von ihm vorgelegte Mitgliedsbuch bewiesen. Der Vater des Klägers hat auch bescheinigt, daß sein Sohn von ihm die Genehmigung zum Eintritt in diesen Verband eingeholt und erhalten habe. Der besonderen Genehmigung des Beklagten als des Lehrherrn bedurfte es zwar nach dem vorgelegten Lehrvertrag (§ 3), indessen ist dem Kläger Recht zu geben, daß dieses Beitrittsverbot durch Artikel 159 der Verfassung des Deutschen Reiches unwirksam und außer Kraft gesetzt worden ist.

Es gehört also der Kläger der Arbeitnehmerorganisation und der Beklagte der Arbeitgeberorganisation, nämlich der Schlosserzwangszinnung an.

Es ist nun weiter zu prüfen, ob die Regelung der Lehrlingsentschädigung überhaupt der Festsetzung durch Schiedspruch und dessen Verbindlichkeitserklärung durch den Demobilisierungskommissar unterliegt. Das erkennende Gericht ist der Ansicht des Klägers, daß trotz Vorliegen eines Lehrvertrags, in welchem eine bestimmte Vergütung für den Lehrling festgesetzt ist, die Frage der Vergütung durch Schiedspruch geregelt werden kann und daß ein solcher Schiedspruch auch der Verbindlichkeitserklärung durch den Demobilisierungskommissar unterliegt. Der Lehrling ist nicht nur Lernender, sondern auch Arbeiter. Der Lehrvertrag ist zwar Ausbildungs- und Erziehungsvertrag, aber auch Arbeitsvertrag. Der Lehrling führt unbestreitbar eine Arbeitsleistung aus, die zunächst naturgemäß geringer ist, aber gegen Ende der Lehrzeit sich immer mehr steigert. Das Lehrverhältnis ist ein sich fortwährend änderndes Arbeitsverhältnis. Die Frage, ob eine Entlohnung des Lehrlings geboten ist und in welcher Höhe, ist somit eine Frage des Arbeitsverhältnisses. Ihre Regelung kann durch Vertrag, aber auch nach der Verordnung vom 12. Februar 1920 durch Schiedspruch und Verbindlichkeitserklärung erfolgen. Es wird auf die zutreffenden tiefergründiger Ausführungen des Oberlandesgerichts Hamm im Urteil vom 27. Juni 1922* verwiesen. Den gegenteiligen Ansichten, die vom Beklagten angeführt worden sind, vermag das Gericht nicht beizutreten. Die Gültigkeit des Schiedspruchs und die Verbindlichkeitserklärung wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß es sich um Handwerkslehrlinge handelt. (Vergl. Urteil des Oberlandesgerichts Hamm vom 27. Juni 1922.)

Die Klage ist unter Beobachtung der Vorschriften in den §§ 81 a und 91 b der Gewerbeordnung erhoben und auf den Schiedspruch des Schlichtungsausschusses der Kreishauptmannschaft Dresden vom 18. August 1922 (Bl. 5) gestützt worden, der vom Demobilisierungskommissar zu Dresden am 28. August 1922 mit Recht für verbindlich erklärt worden ist (Bl. 6). Da die vom Kläger verlangten Beträge nach der Dauer seiner Beschäftigung und dem Gruppenfakt des Schiedspruchs nicht bestritten sind — der Kläger ist im dritten Lehrjahre —, muß ihm die mit der Klage geforderte Summe zugesprochen werden. Demnach war dem Klageantrag gemäß zu erkennen.

* Veröffentlicht im „Arbeiterrecht im Betrieb“, Nr. 5, S. 29.