

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 16, 4. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 4. August 1923

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Schadenersatzpflicht der Gewerkschaften bei Streikvergehen?	1
2. Geschäftsführung des Betriebsrats	7
3. Amtsenthebung und Auflösung des Betriebsrats	8
4. Betriebsversammlung	9
5. Entlassung	11
6. Gewerkschaften und Schlichtungsverfahren	14
7. Lehrlingsfragen	15

Schadenersatzpflicht der Gewerkschaften bei Streikvergehen?

Ist ein bestreifter Arbeitgeber berechtigt, wegen einer Handlung streikender Arbeiter, die ohne Anweisung oder Zustimmung ihrer Organisation erfolgt — insbesondere wegen Eingriffen von Streikposten in den Gewerbebetrieb des Arbeitgebers —, Schadenersatz von der Gewerkschaft, der die betreffenden Arbeiter als Mitglieder angehören bezw. von der die Streikposten gestellt sind, zu fordern?

Über diese für die Gewerkschaften äußerst bedeutsame Frage haben wir ein Gutachten von Prof. Walter Rastel, Berlin, angefordert. Das erstattete Gutachten ist eine überaus wertvolle Arbeit. In vorzüglicher, leicht verständlicher Gliederung wird das gesamte Rechtsgebiet mit allen Auswirkungen eingehend erörtert. Wir geben daher das Gutachten im vollen Wortlaut wieder:

I.

A. Bei der Prüfung der vorliegenden Frage kann dahingestellt bleiben, ob der Streik, in dessen Verlauf die schadensstiftende Handlung erfolgt, sich als Tarifbruch darstellt. Unter einem Tarifbruch ist die Verletzung des sogenannten verpflichtenden Teiles eines Tarifvertrages durch einen der kontrahierenden Verbände, namentlich die Verletzung der tariflichen Friedenspflicht zu verstehen (vergl. Rastel, Zur Lehre vom Tarifbruch, NfArb. R. II, S. 398 ff., 407 ff.). Würde in Verletzung dieser Friedenspflicht ein Arbeitnehmerverband vor Erschöpfung des tariflich für die Austragung von Lohnstreitigkeiten vorgesehenen Instanzenzuges einen Streik in die Wege leiten, so würde er für den hierdurch entstandenen Schaden allerdings seinem Vertragsgegner, dem Arbeitgeberverband, aber auch nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts (Vd. 73, S. 92) dem einzelnen betroffenen Arbeitgeber haften. Diese Haftung würde sich jedoch auf die Folgen der Streikanordnung selbst, also namentlich den durch die Stilllegung der bestreikten Betriebe entstandenen Schaden beschränken. Sie würde dagegen nicht den Schaden umfassen, der sich aus selbständigen, gar nicht im Rahmen der Streikanordnung liegenden Handlungen einzelner Arbeiter ergibt.

B. Zur Klarstellung sei der Untersuchung ferner vorausgeschickt, daß eine Gewerkschaft regelmäßig als nicht rechtsfähiger Verein organisiert ist, das heißt als eine Personenverbindung, die eine körperschaftliche Verfassung hat, einen Gesamtnamen führt und

fassungsgemäß vom Wechsel der Mitglieder unabhängig ist, ohne die Rechtsfähigkeit erlangt zu haben (RG Bd. 60, S. 96). Die vorliegende Frage fällt also im wesentlichen mit der Frage zusammen, inwieweit ein nicht rechtsfähiger Verein für Handlungen seiner Mitglieder einzustehen hat.

Auf die nicht rechtsfähigen Vereine finden nach § 54 BGB die Vorschriften des bürgerlichen Rechts über die Gesellschaft Anwendung. Daraus folgt zunächst für den Umfang der Haftung, daß Träger einer etwaigen Haftung des nicht rechtsfähigen Vereins grundsätzlich alle Vereinsmitglieder mit ihrem gesamten Vermögen sind. In der Regel ist jedoch davon auszugehen, daß die Vereinsmitglieder ihre Haftung von vornherein auf ihren Anteil am Vereinsvermögen beschränken wollten (vergl. RGK Komm. Anm. 2 zu § 54). Das ist namentlich, ohne daß es einer ausdrücklichen Bestimmung der Satzung bedürfte, bei mitgliederreichen Verbänden, insbesondere den Gewerkschaften, anzunehmen. Eine persönliche Haftung der möglicherweise nach vielen Tausenden zählenden Gewerkschaftsmitglieder ist von diesen nicht gewollt und wird auch im Verkehr nicht erwartet. Die Haftung der Gewerkschaft beschränkt sich daher auf das Gewerkschaftsvermögen.

Eine Antwort auf die Frage, wie weit der nicht rechtsfähige Verein für Handlungen seiner Mitglieder einzustehen hat, ergibt sich aus § 54 BGB sowie den Vorschriften des Gesellschaftsrechts nicht ausdrücklich. Namentlich enthält das geltende Recht keinerlei Bestimmung, wonach etwa die Gewerkschaft bezw. der nicht rechtsfähige Verein schlechthin für alle Handlungen ihrer Mitglieder innerhalb eines bestimmten Rahmens der bloßen Mitgliedschaft wegen verantwortlich wären. Eine Haftung der Gewerkschaft ist also im vorliegenden Falle nicht schon deshalb begründet, weil die den Schaden verursachenden Arbeiter ihr angehören. Eine Schadenersatzpflicht kann vielmehr nur aus den allgemeinen Rechtsgründen hergeleitet werden, aus denen sonst eine Person oder Personengemeinschaft für die Handlung eines Dritten haftet.

Eine Haftung für die Handlung eines Dritten ist entweder denkbar auf Grund eines Vertrags oder auf Grund der Bestimmungen über unerlaubte Handlungen (§ 823 ff. BGB). Es sei daher zunächst die Frage untersucht, ob die Gewerkschaft aus vertraglicher Verpflichtung für die Handlung ihrer streikenden Mitglieder einzustehen hat (II), und sodann die Frage, ob aus den Vorschriften des bürgerlichen Rechts über unerlaubte Handlungen eine Schadenersatzpflicht der Gewerkschaft folgt (III).

II.

Aus Vertrag würde die Gewerkschaft haften, wenn die Begehung oder das Geschehenlassen der hier in Frage kommenden Handlungen eine Verletzung eines von der Gewerkschaft geschlossenen Vertrages durch ihre vertretungsbefugten Mitglieder, ihren Vorstand (§§ 54, 714 BGB) oder durch Personen, deren sich der Vorstand zur Vertragserfüllung bedient (§ 278 BGB), darstellt.

Ein Vertragsverhältnis zwischen der den Streik anordnenden Gewerkschaft und dem bestreikten Arbeitgeber besteht nun in der Regel überhaupt nicht. Die Gewerkschaft steht in vertraglichen Beziehungen lediglich zu dem Arbeitgeberverband, mit dem sie einen Tarifvertrag abgeschlossen hat — nur in seltenen Fällen wird Gegenkontrahent eines Tarifvertrages der einzelne Arbeitgeber sein. Diese vertraglichen Beziehungen erzeugen freilich nicht nur Rechte des Gegenverbandes auf Erfüllung der tariflichen Verpflichtungen, vielmehr ist der Tarifvertrag nach der Entscheidung des Reichsgerichts Bd. 73 S. 92 — jedenfalls hinsichtlich der Friedenspflicht — ein Vertrag zugunsten der einzelnen verbandsangehörigen Arbeitgeber, ein Vertrag zugunsten Dritter im Sinne der §§ 328 ff. BGB, aus dem die Arbeitgeber ein eigenes Recht auf Erfüllung der tariflichen Verpflichtung erhalten. Diese Verpflichtung beschränkt sich aber auf die Friedenspflicht, auf die Pflicht, einen organisierten Arbeitskampf zu unterlassen, bezw. die Pflicht, auf die einzelnen Verbandsmitglieder im Sinne eines tariftreuen Verhaltens einzuwirken. Dagegen besteht auf Grund des Tarifvertrags keine Verpflichtung zum Einsehen für die einzelnen Mitglieder in der Richtung des tariftreuen Verhaltens. Die Gewerkschaft ist vielmehr ihren Verpflichtungen nachgekommen, wenn sie mit den ihr zu Gebote stehenden Mitteln auf ihre Mitglieder im Sinne der Tariftreue einwirkt (vergl. Kassel a. a. O. S. 407 ff, insbesondere S. 411). Der Arbeitnehmerverband übernimmt, selbst wenn der Tarifvertrag ausdrücklich ein bestimmtes Verhalten der Verbandsmitglieder vorschreiben sollte, niemals eine Garantie für das tariftreue Verhalten seiner Mitglieder; eine solche Garantiefastung auf Grund des Tarifvertrags wird mit Recht allseitig abgelehnt, da sie weder dem Willen der Parteien, noch ihrer Leistungsfähigkeit entsprechen würde (Kassel a. a. O. S. 410).

III.

Haftet die Gewerkschaft auf Grund der Vorschriften über unerlaubte Handlungen?

A. Vorweg ist zunächst festzustellen, daß eine Haftung der Gewerkschaft überhaupt nur dann in Frage kommen kann, wenn die Handlungen der einzelnen Arbeiter, die hier zur Erörterung stehen, **unerlaubte Handlungen dieser Arbeiter selbst**, mindestens aber objektiv rechtswidrige Handlungen derselben (vergl. RGR Komm. A 4 zu § 831) sind.

Eine unerlaubte Handlung ist nicht schon der Streik als solcher. Der Streik ist vielmehr ein erlaubtes Mittel des wirtschaftlichen Lohnkampfes; er wird selbst dann nicht zu einer unerlaubten Handlung im Sinne der §§ 823 ff., wenn er unter Verletzung eines Tarifvertrages erfolgt, ebenso wie es unerheblich ist, ob er im einzelnen Falle sachlich gerechtfertigt ist (vergl. Kaskel, Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Betriebsstörungen, NZArb. R II, S. 117). Insbesondere ist auch das Aufstellen von Streikposten zulässig, da ohne diese Maßnahmen eine Durchführung des Streiks in der Regel nicht möglich sein wird. Unzulässig ist nach der maßgebenden Rechtsprechung des Reichsgerichts aber ein Verhalten der **Streikposten**, das über die Grenzen der friedlichen Überredung von Arbeitswilligen zum Nichtantritt oder zur **Niederlegung der Arbeit** hinausgeht; so namentlich Beschimpfungen und Bedrohungen von Arbeitswilligen oder Anwendung körperlicher Gewalt gegen sie (vergl. RGR Komm. A 50 zu § 826, siehe auch RG Bd. 76 S. 35 zur ähnlichen Frage der Boykottposten) oder die Einwirkung auf Kunden des betroffenen Arbeitgebers. In solchen Handlungen sind nach der **reichsgerichtlichen Rechtsprechung unerlaubte Handlungen** im Sinne der §§ 823 Abs. 1 und 826 BGB zu erblicken. Denn die einzelnen Arbeiter, die derart vorgehen, greifen damit in den Bestand des Betriebes des betroffenen Arbeitgebers ein; das Recht des Arbeitgebers zur freien und ungehinderten Fortführung des ausgeübten und eingerichteten Gewerbebetriebes fällt aber nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts (vergl. Bd. 64, S. 52, 76, S. 35) unter die durch § 823 Abs. 1 geschützten „sonstigen Rechte“, deren Verletzung ebenso wie die Verletzung des Eigentums eine Schadenersatzpflicht begründet. Aber auch § 826 BGB kommt zur Anwendung, der eine allgemeine Ersatzpflicht für vorsätzliche, sittenwidrige Vermögensschädigungen auspricht; derartige Handlungen, die über den Rahmen der zulässigen Streikmittel hinausgehen, erscheinen nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts als sittenwidrig und begründen auch aus diesem Gesichtspunkt eine Schadenersatzpflicht (vergl. RGR Komm. a. a. O.).

B. In welcher Weise hat nun die Gewerkschaft für derartige unerlaubte Handlungen ihrer Mitglieder einzustehen?

Zur Beantwortung dieser Frage muß vorerst untersucht werden, **wieweit überhaupt eine Deliktshaftung der Gewerkschaft denkbar ist**. Kann die Gewerkschaft, ein nicht rechtsfähiger Verein, eine unerlaubte Handlung begehen? Daß die Handlungen der einzelnen Mitglieder nicht mit denen des Vereins selbst identifiziert werden können, ist schon oben zu I B bemerkt; wie ist die Rechtslage jedoch, wenn der Vorstand des nicht rechtsfähigen Vereins oder ein sonstiges Organ desselben innerhalb seines Wirkungsbereiches eine unerlaubte Handlung begeht?

Da der Verein keine juristische Person ist, so läßt sich der für rechtsfähige Vereine und analog auch für andere juristische Personen geltende § 31 BGB nicht anwenden, wonach eine juristische Person für die Handlungen, welche ihre verfassungsmäßig bestellten Vertreter in Ausübung der ihnen zustehenden Verrichtungen begehen, voll verantwortlich ist. Auch eine analoge Anwendung dieser Bestimmung auf den nicht rechtsfähigen Verein ist nach der in Rechtsprechung und Rechtslehre herrschenden Ansicht nicht zulässig. Nach dieser Ansicht ist der Vorstand sowie etwaige andere sachungsmäßige Organe des nicht rechtsfähigen Vereins nicht als gesetzliche Vertreter im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches, sondern nur als Werkzeuge anzusehen, deren sich die Vereinsmitglieder zur Erreichung ihrer Ziele bedienen. Es kommt insolgedessen auf sie § 831 zur Anwendung. Nach dieser Vorschrift haftet derjenige, der einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, für den Schaden, den der Bestellte einem Dritten in Ausübung der Verrichtung **widerrechtlich** zufügt; er hat jedoch die Möglichkeit, sich durch den Nachweis zu befreien, daß er bei der Auswahl und Überwachung des Bestellten die im Verlehrs erforderliche **Sorgfalt beobachtet** habe. Die Gewerkschaft haftet somit zwar für die unerlaubten Handlungen, die ihr **Vorstand** im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben, namentlich etwa bei der Durchführung eines Streiks, vornimmt; sie hat jedoch die Möglichkeit, sich durch den **Nachweis der sorgfältigen Auswahl und Überwachung der Vorstandsmitglieder** von der Haftung zu befreien (vergl. RG Wann. 1912 Nr. 428, 1913 Nr. 319 und 449, 1917 Nr. 263 OLG

Dresden, 1922, S. 1728). Der Entlastungsbeweis wird sich darauf beschränken, daß die von der Mitgliederversammlung gewählten Vorstandsmitglieder zuverlässige und erfahrene Leute sind. Der Nachweis der gehörigen Überwachung wird in der Regel nicht in Frage kommen, da praktisch eine Überwachung des Gewerkschaftsvorstandes durch jedes einzelne Gewerkschaftsmitglied undenkbar ist; höchstens käme eine Überwachung des Vorstandes durch verfassungsmäßige Kontrollorgane in Betracht, bezüglich derer die Gewerkschaft sich wieder durch den Nachweis der sorgfältigen Auswahl der Mitglieder dieser Organe entlasten könnte.

Das gleiche gilt, falls die Gewerkschaftsversammlung etwa zur Durchführung ihrer Ziele andere Organe, insbesondere zur Durchführung eines Streiks eine Streikleitung gewählt hat. Auch hier kann die Gewerkschaft sich von ihrer Haftung durch den Nachweis befreien, daß die Mitglieder der Streikleitung als zuverlässige Leute bekannt waren, eventuell noch, daß der Gewerkschaftsvorstand, dem etwa die Aufsicht über die Streikleitung zustand, sich gleichfalls aus zuverlässigen Leuten zusammensetzte.

Für diesen Entlastungsbeweis ist nur dann kein Raum, wenn die Mitglieder der Gewerkschaft selbst mit den unerlaubten Handlungen des fraglichen Gewerkschaftsorgans einverstanden waren, wenn dessen Vorgehen in ihrer Willensrichtung lag (vergl. RG Warn. 1912 Nr. 428); zum Beispiel dann, wenn die Streikleitung von der Mitgliederversammlung ausdrücklich dem Auftrag erhalten hatte, bestimmte unerlaubte Handlungen vorzunehmen oder vornehmen zu lassen. In solchen Fällen würde die Gewerkschaft ohne die Möglichkeit des Entlastungsbeweises für die unerlaubte Handlung des Organs haften.

Grundsätzlich aber haftet sie nicht aus eigener unerlaubter Handlung, sondern nur im Rahmen des § 831 BGB aus den Handlungen eines ihrer Organe.

C. Es ist daher nunmehr zu prüfen, welche unerlaubte Handlungen eines Gewerkschaftsorgans, namentlich einer Streikleitung, die Haftung der Gewerkschaft begründen können, wobei zu beachten ist, daß grundsätzlich die Haftung aus diesen Handlungen nur eine solche der Mitglieder des unerlaubt handelnden Gewerkschaftsorgans ist, nicht aber eine Haftung der Gewerkschaft selbst, daß die Gewerkschaft als solche für solche Handlungen ihrer Organe vielmehr nur im Rahmen des § 31 haftet, also mit dem aus den Ausführungen zu B ersichtlichen Beschränkungen. Drei Gruppen von unerlaubten Handlungen kommen hier in Betracht: entweder ist in dem Verhalten des Gewerkschaftsorgans gegenüber den schadensstiftenden Handlungen der einzelnen Arbeiter eine eigene — nach § 823 oder 826 BGB zu beurteilende — unerlaubte Handlung des Gewerkschaftsorgans zu erblicken, oder das Gewerkschaftsorgan hat sich dadurch vergangen, daß es die einzelnen Arbeiter zur Begehung unerlaubter Handlungen angestiftet oder ihnen dazu Beihilfe geleistet hat (§ 830 Abs. 2 BGB). Oder endlich haftet das Gewerkschaftsorgan seinerseits für die Handlungen der streikenden Arbeiter nach § 831 BGB.

1. Zunächst sei die Haftung des Gewerkschaftsorgans aus eigener unerlaubter Handlung, also die Anwendbarkeit der §§ 823, 826 BGB geprüft.

Die Möglichkeit, daß die schadensstiftenden Handlungen von einem Mitglied des Gewerkschaftsvorstandes bezw. der Streikleitung selbst vorgenommen sind, scheidet aus, da hier gerade davon ausgegangen wird, daß es an einer Anweisung oder Zustimmung der Organisation fehlt.

Eine eigene Haftung des Gewerkschaftsvorstandes oder des sonstigen Gewerkschaftsorgans käme im übrigen nur in Betracht, wenn es aus irgend einem Rechtsgrunde verpflichtet wäre, die streikenden Gewerkschaftsmitglieder zu überwachen und Ausschreitungen einzelner Arbeiter zu verhindern. Eine derartige Pflicht besteht aber weder auf Grund öffentlichen noch privaten Rechts.

Eine Ersatzpflicht des Gewerkschaftsorgans läßt sich auch nicht auf die Weise konstruieren, daß man die Streitanordnung als die Ursache der Ausschreitungen betrachtet, ohne welche die Ausschreitungen sich nicht ereignet hätten und eine Haftung schon wegen der Streitanordnung eintreten läßt. Das scheidet schon daran, daß es an einem nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts ausreichenden ursächlichen Zusammenhang zwischen Streitanordnung und schadensstiftenden Handlungen fehlt.

Eine Haftung des Gewerkschaftsorgans aus eigener unerlaubter Handlung kann daher nicht angenommen werden.

2. Ist § 830 Abs. 2 anwendbar? Nach dieser Bestimmung haften für den durch eine unerlaubte Handlung verursachten Schaden auch Anstifter und Gehilfen des eigentlichen Täters. Die Begriffe der Anstiftung und der Beihilfe ergeben sich hierbei aus dem Definitionen des Strafgesetzbuches (vergl. Stadinger A 2 zu § 830 BGB).

Eine Anstiftung würde dann vorliegen, wenn der Gewerkschaftsvorstand oder die Streikleitung die einzelnen Arbeiter durch **Verprechungen, Drohungen** oder in sonstiger Weise zur Begehung der schadensstiftenden Handlung **bestimmt** hätte (§ 48 StGB). Davon kann hier offensichtlich **keine Rede** sein, da es ja gerade um Handlungen geht, die ohne Anweisung des Gewerkschaftsorgans ausgeführt sind. Aber auch der Beihilfe hat das Gewerkschaftsorgan sich **nicht** schuldig gemacht. Der Tatbestand der Beihilfe ist dann gegeben, wenn jemand zur Begehung seiner unerlaubten Handlung durch Rat oder Tat dem Täter **wissentlich** Hilfe leistet (§ 49 StGB). Auch dies ist hier **nicht** der Fall; namentlich würde zur Annahme der Beihilfe auch nicht der Umstand genügen, daß etwa das Gewerkschaftsorgan die schadensstiftenden Handlungen geschehen ließ, ohne sie zu verhindern. Denn Beihilfe ist nicht schon das untätige Geschehenlassen, sondern nur die **aktive** Unterstützung des Täters.

3. Es bleibt hiernach als **Haftungsgrund** für das Gewerkschaftsorgan schließlich nur der § 831 BGB. Solange es sich nicht um Ausschreitungen von Streikposten handelt, kann von einer Anwendung dieser Bestimmung überhaupt nicht die Rede sein. Denn man kann nicht annehmen, daß einzelne streikende Arbeiter, die, ohne mit irgend einer Streiktätigkeit betraut zu sein, Ausschreitungen begehen, überhaupt von dem Gewerkschaftsorgan zu einer Verrichtung beauftragt sind. Erst recht muß das von streikenden Arbeitern gelten, die **nicht** einmal Mitglieder der Gewerkschaft sind. Für diese haftet das dem Streik leitende Gewerkschaftsorgan und somit auch die Gewerkschaft nicht. (Die entgegengesetzte Ansicht des OLG Dresden, JW 1922 S. 1728, die mit Wahrscheinlichkeiten und dem „allgemeinen Sprachgebrauch“ operiert, erscheint als unhaltbar, weil es an einem Besetzungsverhältnis im Sinne des § 831 BGB zwischen dem Gewerkschaftsorgan und ausübendem Arbeitern fehlt.) Nur bei Ausschreitungen von Streikposten wird die Anwendung des § 831 BGB möglich sein, namentlich dann, wenn der Vorstand bzw. die Streikleitung selbst die Aufstellung der Streikposten organisiert hat. In diesem Falle wird man davon ausgehen müssen, daß die Streikposten von dem Gewerkschaftsorgan zu einer Verrichtung, nämlich zur **Aufhaltung Arbeitswilliger**, von den bestreikten Betrieben **gestellt** sind. (Die Bestellung zu einer Verrichtung im Sinne des § 831 setzt kein festes Vertragsverhältnis zwischen Geschäftsberrin und Besteltem voraus; es genügt vielmehr die Übertragung einer Tätigkeit mit der Maßgabe, daß der Bestellte von den Weisungen des Geschäftsherrn mehr oder minder abhängig ist [vergl. RGK Komm. A 4 zu § 831].)

Aber selbst, wenn diese Voraussetzung vorliegt, so ist damit die Anwendbarkeit des § 831 noch nicht bejaht. Es kommt vielmehr noch darauf an, ob die schädigenden Handlungen in **Ausführung** der den Streikposten übertragenen Verrichtungen vorgenommen sind. Zur Anwendung des § 831 genügt es nämlich nicht, wenn die schadensstiftende Handlung nur **gelegentlich** bei dem Bestellten übertragenen Verrichtung begangen ist. Die Handlung muß vielmehr in den Kreis der Tätigkeiten fallen, welche die Ausführung der übertragenen Verrichtungen darstellen und mit dieser in innerem Zusammenhang stehen (vergl. z. B. RG Bd. 73 S. 433, 79 S. 312). Nach diesem Gesichtspunkt wird von Fall zu Fall zu entscheiden sein. So ist § 831 sicherlich dann nicht anwendbar, wenn ein Streikposten gelegentlich seines Postendienstes einen Diebstahl begeht. Anders jedoch, wenn ein Streikposten sich nicht darauf beschränkt, Arbeitswillige im Wege der Überredung von der Arbeit fernzuhalten, sondern zu diesem Zweck körperliche Gewalt anwendet. In diesem Falle liegt das erstrebte Ziel noch immerhin innerhalb des Rahmens der dem Streikposten übertragenen Verrichtung, mag der Streikposten auch zur Erreichung dieses Ziels unerlaubte Mittel anwenden. § 831 BGB ist auch dann noch anwendbar, wenn ein Streikposten in sonstiger Weise, sei es durch Anhaltung von Transporten, sei es durch Abhaltung von Kunden, versucht, den bestreikten Betrieb stillzulegen; denn die Stilllegung des Betriebes erscheint als das eigentliche Ziel der Streikpostenorganisationen. Geht dagegen ein Streikposten auch darüber noch hinaus, begeht er **bloße Sabotageakte**, zerstört und beschädigt er Maschinen und sonstige Betriebseinrichtungen, so liegen diese Handlungen **außerhalb** des Rahmens der ihm gestellten Aufgaben. § 831 findet **keine Anwendung** und das dem Streik leitende Gewerkschaftsorgan haftet für solche Akte **ebenso wenig** wie für den von einem Streikposten begangenen Diebstahl.

Aber auch in den Fällen, in welchen die Voraussetzungen des § 831 gegeben sind, haften Vorstand bzw. Streikleitung **nicht** unter allen Umständen. Sie haben die Möglichkeit, sich durch den Nachweis zu befreien, daß sie bei der Auswahl und Überwachung der Streikposten die im Verkehr erforderliche Sorgfalt gewahrt haben. Der Nachweis der gehörigen Sorgfalt ist geführt, wenn dargetan wird, daß die schuldigen Streikposten sich

bisher ordentlich geführt haben und als zuverlässige Leute bekannt waren, eventuell daß sie schon früher wiederholt als Streikposten verwandt worden sind, ohne sich etwas zuschulden kommen zu lassen. Die Entlastung ist dagegen nicht möglich, wenn der Täter als gewalttätiger Mensch bekannt, vielleicht auch vorbestraft war und das Gewerkschaftsorgan von vornherein damit rechnen muß, daß er auch als Streikposten vor Benutzungen nicht zurückschrecken würde. Dazu würde eventuell noch der Nachweis der geeigneten Überwachung der Streikposten zu führen sein.

D. Wie gestaltet sich nun die Rechtslage für die Gewerkschaft in solchen Fällen, in denen Vorstand bzw. Streikleitung nach § 831 haften?

Die Gewerkschaft ihrerseits haftet, wie oben dargelegt, für Verschulden ihrer Organe gleichfalls nur nach § 831, also mit der Möglichkeit des Entlastungsbeweises. Daraus ergibt sich, daß die Gewerkschaft als solche für den durch Handlungen von Streikposten verursachten Schaden, selbst wenn ein Verschulden des den Streik leitenden Organs vorliegt, nur dann einzufordern hat, falls ihr bei Auswahl oder Überwachung des schuldigen Organs ein Verschulden zur Last fällt.

Demgegenüber läßt sich nicht eine unmittelbare Haftung der Gewerkschaft für die Streikposten gemäß § 831 damit begründen, daß die Streikposten als von der Gewerkschaft bestellt anzusehen seien. Das ist zwar dann der Fall, wenn etwa eine kleine Gewerkschaftsgruppe in ihrer Mitgliederversammlung unmittelbar die Streikposten auswählt, nicht aber dann, wenn die Gewerkschaft sich zur Organisation des Streiks ihres Vorstandes oder einer besonders gewählten Streikleitung bedient. Im letzteren Falle hat die Gewerkschaft die Streikposten eben nicht selbst — § 31 BGB ist hier nicht anwendbar —, sondern durch Vermittlung von Vorstand bzw. Streikleitung bestellt. Die Sache liegt daher ähnlich dem wiederholt vom Reichsgericht entschiedenen Falle, daß in einem großen gewerblichen Betriebe ein Schaden durch einen Angestellten angerichtet wird, der nicht vom Geschäftsherrn selbst, sondern von einem höheren Angestellten ausgewählt und überwacht worden ist. Hier hat das Reichsgericht stän­dig dahin entschieden, daß zur Entlastung des Geschäftsherrn der Nachweis der sorgfältigen Auswahl und Überwachung des höheren Angestellten ausreiche (vergl. z. B. RG ZM 1906 547¹³, 1911 932¹⁰, RG Wd. 87, S. 1, RM Komm. 5 c zu § 831). Die Begründung ergibt sich daraus, daß die Haftung des § 831 ihren Grund in dem vermuteten Verschulden des Geschäftsherrn bei Auswahl und Überwachung seiner Hilfspersonen hat, daß die Vermutung dieses Verschuldens ihre Grenzen aber dort finden muß, wo die Möglichkeit eines Verschuldens aufhört. Dem Geschäftsherrn ist es in einem großen Betriebe nicht möglich und nicht zuzumuten, jeden, auch den niedrigsten Angestellten auszuwählen und zu überwachen, und es kann von ihm nur verlangt werden, daß die Organisation des Betriebes geeignet ist, eine geordnete Geschäftsführung und Überwachung der Hilfspersonen zu gewährleisten.

Wenso ist für die Gewerkschaft zu entscheiden. Der Gewerkschaft, das heißt den einzelnen zu einem nicht rechtsfähigen Verein zusammengeschlossenen Gewerkschaftsmitgliedern, kann nicht zugemutet werden, daß sie jeden Streikposten selbst auswählen und überwachen sollen; hierfür sind die Mitglieder vielmehr auf den Gewerkschaftsvorstand oder die von ihm gewählte Streikleitung angewiesen. Sie haften daher schon dann nicht, wenn sie bei deren Auswahl kein Verschulden trifft (s. oben zu B). Selbst wenn der Gewerkschaft dieser Beweis nicht möglich sein sollte, so könnte sie doch zum Nachweis dessen, daß jedenfalls dem Vorstand bzw. die Streikleitung ein Verschulden nicht trifft, dartun, daß ihnen bei der Auswahl und Überwachung des schuldigen Streikpostens ein Versehen nicht zur Last fällt und sich damit von der Haftung befreien (s. oben zu C 3).

Die gestellte Frage ist danach wie folgt zu beantworten: Die Gewerkschaft haftet grundsätzlich nicht für Handlungen streikender Arbeiter, die ohne ihre Anweisung und Billigung erfolgen. Sie haftet nur ausnahmsweise für Handlungen von Streikposten, deren Aufstellung sie selbst organisiert hat, falls diese Handlungen auf das Ziel der Stilllegung des bestreikten Betriebes gerichtet sind. Sie haftet dagegen nicht für Handlungen, welche von den Streikposten nur gelegentlich ihres Postendienstes begangen werden.

Soweit die Gewerkschaft haftet, kann sie sich von ihrer Haftung durch den Nachweis befreien, daß sie bei der Auswahl und Überwachung des den Streik organisierenden Gewerkschaftsorgans — Vorstand oder Streikleitung — mit der gehörigen Sorgfalt vorgegangen ist; falls hierfür der Beweis nicht zu erbringen ist, so kann sie sich weiter durch den Nachweis befreien, daß dem Vorstand bzw. die Streikleitung ihrerseits ein Verschulden bei der Auswahl und Überwachung der schuldigen Streikposten nicht trifft.

Geschäftsführung des Betriebsrats

Bezahlung der für Betriebsratsgeschäfte aufgewendeten Zeit. Wie verteilt sich die Beweislast für die Notwendigkeit der Zeitverräumnis?

Urteil des Gewerbegerichts Magdeburg vom 9. März 1923. Eingefandt vom Vorsitzenden Magistratsrat Goldschmidt.

Der Kläger ist Betriebsratsvorsitzender bei der Beklagten. Seit einiger Zeit sind zwischen den Parteien Meinungsverschiedenheiten darüber entstanden, welche Arbeiten der Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsrat machen dürfe und wieviel Zeit dazu erforderlich sei. Der Kläger steht auf dem Standpunkt, daß für den Betrieb der Beklagten, in dem ungefähr 450 Arbeiter beschäftigt sind, täglich zwei Stunden für seine Betriebsratsgeschäfte notwendig seien. Dagegen meint die Beklagte, daß der Kläger mit einer Stunde täglicher Arbeitszeit auskommen müsse, insbesondere, da er eine Anzahl von Arbeiten erlebe, die nach ihrer Auffassung nicht Aufgabe des Betriebsrats seien, insbesondere die Behandlung von Einzellohnfragen und Einzelforderungen von Arbeitnehmern. Wegen dieser Meinungsverschiedenheiten haben sich die Parteien an die Gewerbeinspektion in Magdeburg gewandt. Diese hat jedoch keine Entscheidung gefällt, sondern den Parteien geraten, sich auf $1\frac{1}{2}$ Stunden täglicher Arbeitszeit zu vergleichen. Die Beklagte hat nunmehr dem Kläger bei der Lohnzahlung sechs Stunden wöchentlich abgezogen. Der Kläger verlangt Nachzahlung von 37 000 Mk. Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Nach § 35 UGB darf durch Wahrnehmung notwendiger Betriebsratsgeschäfte eine Minderung der Entlohnung von Betriebsratsmitgliedern wegen versäumter Arbeitszeit nicht entstehen. Der Anspruch des Klägers ist demnach gerechtfertigt, wenn er notwendige Betriebsratsgeschäfte in den von ihm versäumten Stunden geleistet hat. Da der Betrieb der Beklagten ungefähr 450 Arbeiter umfaßt, spricht eine Vermutung dafür, daß der Kläger tatsächlich diese Zeit hat aufwenden müssen, zumal gerichtsbekannt ist, daß in Betrieben von geringfügig größerer Arbeiteranzahl zumeist ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit vollkommen freigestellt ist. Gegenüber dieser Vermutung hätte die Beklagte den Beweis erbringen müssen, daß der Kläger in der fraglichen Zeit keine Betriebsratsgeschäfte ausgeführt, sondern gebummelt hätte. Diese Behauptung hat die Beklagte aber nicht aufstellen können, sondern sie hat lediglich erklärt, daß die von dem Kläger vorgenommenen Arbeiten nicht notwendig gewesen seien. Das Gericht steht auf dem Standpunkt, daß die Prüfung dieser letzten Frage nicht zu seinen Aufgaben gehöre. Es ist vielmehr die Frage, ob eine Betriebsratsarbeit notwendig ist, eine Frage der Art der Geschäftsführung des Betriebsrats und deshalb im Streitfalle gemäß §§ 93, 103 UGB in Verbindung mit den Ausführungsbestimmungen des Ministers für Handel und Gewerbe vom 8. März 1920 von der Gewerbeaufsichtsbehörde zu entscheiden. Solange diese Entscheidung nicht vorliegt, kann das Gewerbegericht keine Prüfung wegen der Notwendigkeit von Arbeiten vornehmen, sondern muß annehmen, daß sie notwendig gewesen seien. Es lag auch für das Gericht kein Anlaß vor, mit Rücksicht auf die Zuständigkeit der Gewerbeinspektion die Sache bis zur Entscheidung zu vertagen. Die Gewerbeinspektion ist berufen für die Entscheidung von Streitigkeiten über die Art der Geschäftsführung des Betriebsrates. Die Entscheidung, die hier gefällt wird, kann aber nach Auffassung des Gerichts nicht ex tunc, also rückwirkend, Geltung haben, sondern durch die Entscheidung der Gewerbeinspektion werden die Verhältnisse bei der Geschäftsführung neu gestaltet. Demnach kam es für den jetzigen Streitfall auf eine vielleicht nachzuholende Entscheidung der Gewerbeinspektion nicht an. Diese kann nur für spätere Streitigkeiten zwischen den Parteien maßgebend sein.

Zu den Geschäftsbedürfnissen des Betriebsrats gehört auch das „Reichsarbeitsblatt“.

Der Betriebsrat des Provinzial-Elektrizitätswerks hatte bisher das „Reichsarbeitsblatt“ und die Zeitschrift „Wirtschaft und Statistik“ geliefert bekommen. Ab 1. Juni wollte die Firma die Lieferung einstellen, da diese beiden Zeitschriften angeblich nicht zu den Geschäftsbedürfnissen des Betriebsrats gehören. Der angerufene Gewerberat Hirschberg als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat fällt am 18. Juni 1923 folgende Entscheidung: Das Reichsarbeitsblatt fällt unter die Geschäftsbedürfnisse des Betriebsrates, nicht aber die Lieferung von Wirtschaft und Statistik, weil die Wirtschaft und Arbeitsmarkt auch in dem Reichsarbeitsblatt vorhanden ist.

Gründe: Die rechtliche Unterlage für die Tätigkeit des Betriebsrats bzw. Angestelltenrats bzw. Arbeiterrats ist, abgesehen von einzelnen Sonderbestimmungen des Betriebsrätegesetzes, in den §§ 66 und 78 WRG festgelegt. Die einleitende Fassung dieser Paragraphen zu den sich anschließenden Vorschriften bringt zum Ausdruck, daß es die Aufgabe des Betriebsrates usw. sei. . . Der Begriff „Aufgabe“ begründet für den Betriebsrat keine unbedingte Verpflichtung, sondern stellt es in pflichtgemäßes Ermessen, ob und inwieweit und in welcher Weise er den ihm in den nachstehenden Bestimmungen der §§ 66 und 78 WRG gewährten Befugnissen nachkommen will.

Um seine Aufgabe im Sinne der §§ 66 und 78 WRG erfüllen zu können, erscheint es erforderlich, daß die Betriebsratsmitglieder in der Lage sind, sich fortlaufend über die Entwicklung der einschlägigen Rechtsmaterie sowie über die Gestaltung des in Betracht kommenden Teiles des Wirtschaftslebens ausreichend Kenntnis zu verschaffen. Hierzu bietet der Inhalt des Reichsarbeitsblattes das geeignetste und im allgemeinen ausreichende Mittel. Es muß daher den Mitgliedern des Betriebsrates die Möglichkeit geboten werden, Einsicht in dieses Ministerialblatt ununterbrochen nehmen zu können.

Diese Erfordernis kann mit Rücksicht darauf, daß ein Teil der Betriebsratsmitglieder auswärts ständig (3 Mitglieder, 1 Lauban, 2 Mauer) und einige eine Zeitlang vorübergehend Aufenthalt hat, zweckentsprechend nachgekommen werden, daß die einzelnen Nummern des Reichsarbeitsblattes bei den Mitgliedern des Betriebsrates in Umlauf gesetzt werden, nicht aber dadurch, daß das Reichsarbeitsblatt seitens der Verwaltung des Provinzial-Elektrizitätswerkes gehalten und ihnen in deren Amtsräumen zur Einsicht an Ort und Stelle zur Verfügung gestellt wird. Hiernach erscheint es geboten, dem Betriebsrat eine besondere Nummer des Blattes durch den Arbeitgeber im Sinne des § 36 WRG anzuschaffen.

Amtsenthebung und Auflösung des Betriebsrats

Eine gröbliche Verletzung der Betriebsratspflichten liegt nicht vor, wenn sich das Verhalten des Betriebsrats auf eine falsche Rechtsansicht stütze.

Der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin hat am 23. März 1923 — B I 3904/23 Sk 323 — in einer Streitsache folgenden Beschluß verkündet: Der Antrag auf Auflösung des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Auch im Fall R. liegt eine Verfehlung, die zur Auflösung des Betriebsrats führen könnte, nicht vor, selbst wenn etwa der gesamte Betriebsrat das Küchenmädchen R. veranlaßt haben sollte, der Anordnung des Direktors R., sich in den anderen Betrieb zu begeben, nicht nachzukommen. Die R. war als Betriebsratsmitglied für die Neuwahl aufgestellt worden, die einzige Vorschlagsliste, welche auch ihren Namen enthielt, war seit dem 10. Februar 1923 ausgehängt worden. Am 27. Februar 1923 ist ihr gekündigt worden. Der Betriebsrat ist der Ansicht, daß die Verfehlung der R. in einem anderen Betrieb nur mit seiner Zustimmung zulässig gewesen wäre, weil die R. bereits Mitglied der Betriebsvertretung gewesen sei. Wenn diese Ansicht wohl auch nicht zutreffend ist, da die Wahl der R. zum Mitglied der Betriebsratsvertretung noch nicht erfolgt war, so ist diese unrichtige Ansicht doch so viel verbreitet, daß man es dem Betriebsrat nicht übelnehmen darf, wenn auch er sie vertritt. Auf keinen Fall kann in seinem Verhalten, das sich auf eine falsche Ansicht gegründet hat, eine gröbliche Verletzung seiner Pflichten erblickt werden. Ein Grund zur Auflösung des Betriebsrats liegt deshalb nicht vor. (Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 5. Jahrg. Nr. 8.)

Auflösung des Angestelltenrats gemäß § 41 in Verbindung mit § 44 WRG.

Der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin hat in einer Streitsache am 10. November 1922 — Alteng. A. I. 8667/22 (40) — folgenden Schiedsspruch gefällt: Dem Antrag der Beschwerdeführer auf Auflösung des Angestelltenrats wird stattgegeben.

Begründung: Die Beschwerde ist von über einem Viertel der Angestellten des Werks erhoben. Danach wird der ersten Bedingung des § 41 WRG genügt. Nach dem § 41 WRG, der nach § 44 WRG auch für das Erlöschen der Mitgliedschaft im Angestelltenrat Geltung hat, ist eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Angestelltenrats Voraussetzung. Die Kammer sieht eine solche darin, daß der Angestelltenrat die ihm nach § 78

NRG zustehende Mitwirkung bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen oder Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit vernachlässigt hat. Obwohl nach verschiedenen vorangegangenen Anträgen überdies in einer Betriebsversammlung 365 Stimmen für den Sonnabendfrühklub, 97 dagegen waren, hat er es nicht im geringsten für nötig gehalten, den Willen der Vierfünftelmehrheit gegenüber der Direktion zu vertreten. (Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 5. Jahrg. Nr. 10.)

Betriebsversammlung

Ist der Beauftragte einer wirtschaftlichen Vereinigung zur Teilnahme an Betriebsversammlungen trotz entgegenstehenden Willens des Betriebsunternehmers berechtigt? (§ 47 des NRG.)

Die interessante Frage, ob dies trotz eines Verbots des Betriebsunternehmers zulässig ist und ob gegen ein solches Verbot nach § 93 des NRG von dem Betroffenen der Beschwerdeweg eingeschlagen werden muß, oder ob er sich über dieses Verbot einfach hinwegsetzen kann, kam in einem Strafverfahren gegen den Geschäftsführer des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Verwaltungsstelle Eplingen-Kirchheim u. L. zur gerichtlichen Entscheidung.

Die Maschinenfabrik Eplingen, welcher die Tätigkeit des Geschäftsführers offenbar ein Dorn im Auge war, hatte ihm durch Einschreibebrief ein für allemal verboten, ihren Betrieb zu betreten, und von diesem Verbot auch dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, Verwaltungsstelle Eplingen-Kirchheim u. L., schriftlich Kenntnis gegeben. Die Verwaltungsstelle stellte sich auf dem Standpunkt, daß dieses Verbot, soweit die Teilnahme an Betriebsversammlungen in Betracht komme, gesetzlich unberechtigt sei und hatte sich voll und ganz hinter ihren Geschäftsführer gestellt.

Am 4. August 1922 sollte im Betrieb der Maschinenfabrik Eplingen, Werk Mettingen, eine genehmigte Betriebsversammlung stattfinden. Auf telephonischen Anruf des Betriebsrats begab sich der Geschäftsführer, da überdies die beiden anderen Funktionäre verhindert waren, zu der Betriebsversammlung und ergriff in derselben das Wort. Während er noch sprach, erschien ein Beauftragter der Direktion der Maschinenfabrik Eplingen und forderte ihn auf, das Fabrikgrundstück sofort zu verlassen. Der Geschäftsführer leistete dieser Aufforderung keine Folge, sondern beendigte seine Ausführungen und verließ das Grundstück erst nach Abschluß der Betriebsversammlung. Dieses Verhalten trug ihm die Anklage wegen Hausfriedensbruch zunächst vor dem Schöffengericht Eplingen ein. Das Schöffengericht sprach ihn jedoch frei, weil das Recht zur Teilnahme an der Betriebsversammlung ihm als Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer gar nicht vom Betriebsunternehmer entzogen werden konnte, vielmehr über die Dauer der Betriebsversammlung das Hausrecht des Betriebsunternehmers zum Teil auf den Leiter der Versammlung übergegangen sei. Es sei auch nicht nötig gewesen, gegenüber diesem Verbot gemäß § 93 NRG dem Bezirkswirtschaftsrat oder eine andere Stelle anzurufen. Es sei daher die Freisprechung des Angeklagten aus objektiven Gründen geboten gewesen. Gegen dieses Urteil hat der Staatsanwalt in Stuttgart Berufung eingelegt, die jedoch durch Urteil der Strafkammer VI beim Landgericht Stuttgart kostenpflichtig verworfen wurde, da sich die Strafkammer durchweg den Gründen des Schöffengerichts angeschlossen hat. Die Klage wurde vertreten durch Rechtsanwalt Herrmann in Stuttgart.

Aus der Urteilsbegründung des Landgerichts Stuttgart vom 28. April 1923: „Der Auslegung, welche der erste Richter dem § 47 NRG im Sinne eines dem Angeklagten zustehenden selbständigen Rechts zur Teilnahme an der Betriebsversammlung auch gegen den Willen der Direktion gegeben hat, ist beizutreten, vor allem aber ist dem Angeklagten nicht zu widerlegen, daß er, im guten Glauben an diese Auslegung, von seinem Recht zum Betreten des Werks und zum Verweilen in demselben trotz des Verbots überzeugt gewesen ist und dementsprechend gehandelt hat.

Daß die Betriebsversammlung, an welcher der Angeklagte teilnahm, den Erfordernissen der §§ 45 bis 48 NRG entsprach, ist ebensowenig zu bezweifeln, wie daß er als Beauftragter einer im Betrieb vertretenen wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer

daran teilnahm. Insbesondere ergab sich seine Beauftragung schon aus der Eigenschaft als erster Bevollmächtigter, der zufolge er aus eigener Entschliebung und nach seinem pflichtmäßigen Ermessen die Geschäfte der örtlichen Verwaltung zu führen und diese zu vertreten hatte, und zudem geschah seine Abordnung nach Beratung und im ausdrücklichen Einvernehmen mit den beiden andern, damals angeblich nicht abkömmlichen Geschäftsführern. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist aber das Teilnehmerrecht des Beauftragten als ein selbständiges, auf zwingenden Vorschriften des öffentlichen Rechts sich gründendes Recht anzusehen, durch welches insofern auch das Hausrecht des Betriebsunternehmens beschränkt ist, welches auf seinem Eigentum an den Räumlichkeiten seines Fabrikwesens beruht. Mit Recht verweisen die Urteilsgründe auf die mannigfachen Beschränkungen, welche die Handlungsfreiheit des Arbeitgebers durch die zugunsten der Arbeiter tief einschneidenden Bestimmungen des Gesetzes und seine ganze Richtung erfährt. Nicht bloß, daß er zu gesetzmäßig anberaumten Betriebsitzungen in seinem Anwesen die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse auf seine Kosten zu stellen hat (§ 36 WRG), so ist ihm hierbei und bei gesetzmäßig abgehaltenen Betriebsversammlungen auch noch das Recht zur Anwesenheit beschränkt (§§ 29 Abs. 2, 46 Abs. 2, Flatorw zu § 29 A, zu § 36 A 11 Abs. 3, zu § 45 A 4^o, Dersch zu A 45 Z. 5^o, Brandt zu § 45 A 4^o). Die verfassungsmäßige Gewährleistung des Eigentums (Art. 153 der Reichsverfassung) findet also (vergl. auch Art. 165 der Reichsverf.) an dieser reichsgesetzlichen Regelung ihre Schranke. Die Rechte der Gewerkschaften wiederum, also der auf freiem Zusammenschluß beruhenden Arbeitnehmervereinigungen, sind durch § 8 (vergl. auch § 66 Ziff. 3) als selbständige Befugnisse öffentlich-rechtlicher Art — zunächst im Verhältnis zu den Rechten der gewählten Organe der Betriebsverfassung — gewährleistet. Der Folgerung, welche von Flatorw (Komm. 10. Aufl. A. 1 zu § 47) aus diesem selbständigen Recht der Gewerkschaften und aus der Fassung des § 47 gezogen wird, daß auch dem Arbeitgeber gegenüber der Beauftragte der Gewerkschaft, welche von seinem Recht zur Teilnahme an der Betriebsversammlung Gebrauch macht, nie unbefugt im Versammlungsraum verweilt, also auch vom Arbeitgeber nicht gewaltsam entfernt werden, noch sich ihm gegenüber des Hausfriedensbruchs schuldig machen kann, ist daher grundsätzlich beizutreten. Die von Brandt (Komm. 6. Aufl. zu § 47 Abs. 3) entsprechend der beruflichen Stellung des Verfassers mehr vom Standpunkt der Arbeitgeber übrigens unter wesentlichen Vorbehalten vertretene gegenteilige Ansicht läßt sich nach Zweck und Inhalt des Gesetzes (vergl. zum Beispiel § 1, § 66 Ziff. 1 und 3) nur in dem Sinne rechtfertigen, daß vernünftigerweise jene Rechte der Gewerkschaftsvertreter ihre Schranke finden müssen gegenüber Umtrieben, die offenbar verbrecherische oder sonst auf Erschütterung oder Untergrabung des wirtschaftlichen Bestands des Betriebes gerichtete Ziele verfolgen, derart, daß Selbsthilfe oder privatrechtliche Notwehr erlaubt sein muß, wenn zum Beispiel unter dem Vorwand und Mißbrauch jener Rechtsausübung Handelsespionage (vergl. § 100) getrieben wird, die Arbeiter zur Zerstörung des Werks oder sonstigen Eingriffen in lebenswichtige Teile oder Einrichtungen des Betriebes, gemeingefährliche Handlungen u. dergl. aufgehetzt werden. Desgleichen kommt im vorliegenden Fall, wo dem Angeklagten sein Bestreben, durch sein Auftreten einem Streik vorzubeugen, nichts widerlegt ist, gar nicht in Frage. Dagegen kann das bloße Vorliegen persönlicher Differenzen, auch wenn sie auf einen früheren Verstoß gegen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes zurückgeführt werden können, wie es hier seitens der Werksleitung behauptet wird, keinesfalls ausreichen. Mit dem Vorwand solcher Differenzen könnte das Recht der wirtschaftlichen Vereinigung zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch Teilnahme eines Vertreters an der Betriebsversammlung unschwer lahmgelegt werden. Dies auch dann, wenn sie wegen solcher Meinungsverschiedenheiten genötigt wäre, gemäß §§ 93 Ziff. 3, 103 zunächst den Schlichtungsausschuß (Staatsanzeiger Nr. 58 vom 10. März 1920) anzurufen. Die Streitigkeiten, welche der § 93 Ziff. 3 im Auge hat, beziehen sich überhaupt nicht auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber, sondern zwischen Arbeitnehmer und ihrer Vertretung unter sich und zu dem Arbeitgeber und deren Vertretung (Flatorw zu § 93 Ziff. 3, Dersch das. Abs. 2 b).

Entlassung

Eine Drohung, die nicht zugleich eine grobe Beleidigung enthält, ist kein Grund zur fristlosen Entlassung (§ 123 Abs. 5 der Gewerbeordnung).

In diesem Sinne hat die 8. Zivilkammer des Landgerichts I in Berlin mit Urteil vom 17. Mai 1923 entschieden.

Tatbestand: Der Beklagte, der bei der Klägerin als Schlosser eingestellt und zugleich Mitglied ihres Betriebsrates war, wurde am 7. Oktober 1922 fristlos entlassen. Er rief den Schlichtungsausschuß Berlin an, der auf Antrag der Klägerin das vor ihm schwebende Verfahren zur gerichtlichen Feststellung des Vorliegens eines sie zur fristlosen Entlassung berechtigenden Verhaltens des Beklagten aufsetzte. Die Klägerin begehrt diese Feststellung im Rechtsstreit und hat zur Begründung vorgebracht, der Beklagte habe am Entlassungstage vor Feierabend die Vornahme einer Arbeit verweigert und habe, als der Meister ihn darauf hinwies, daß es nicht gefährlich sei, wenn er einmal fünf Minuten länger arbeite, in drohender Haltung zum Meister gesagt: „Sie haben mich gar nicht zu verwarnen! Sehen Sie sich vor, sonst passiert etwas, ich bin nervös, und wenn Sie nicht gleich ruhig sind, dann fahre ich mit Ihnen ab.“ Der Beklagte hat die Sachdarstellung der Klägerin bestritten. Das Gewerbegericht hat nach vorausgegangener Beweisaufnahme durch das aus dem Tenor näher ersichtliche Urteil, auf dessen vorgelegten Sach- und Streitstand verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die frist- und formgerecht eingelegte Berufung der Klägerin mit dem Antrag, unter Abänderung des Urteils des Gewerbegerichts der Stadtgemeinde Berlin vom 6. Februar 1923 festzustellen, daß ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Beklagten vorhanden war und diesem die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Der Beklagte hat um Zurückweisung der Berufung gebeten. Die Parteien haben das Sachvordringen des ersten Rechtszuges wiederholt.

Entscheidungsgründe: Der Berufung war der Erfolg zu versagen. Zunächst kann die Klägerin daraus, daß der Beklagte kurz vor Feierabend die Vornahme einer Arbeit verweigerte, die ihn über Feierabend hinaus beschäftigt haben würde, nicht die Entlassung aus § 123 Ziff. 3 GO herleiten, denn zur Vornahme dieser Arbeit war der Beklagte nach dem Arbeitsvertrag nicht verpflichtet. Ebensowenig kann nach dem Beweisergebnis erster Instanz ein Entlassungsgrund aus § 123 Ziff. 5 GO als erwiesen angesehen werden. Die rechtliche Beurteilung der von der Klägerin gegebenen Sachdarstellung konnte dahingestellt bleiben. Denn nach den sich widersprechenden Aussagen kann als erwiesen nur angesehen werden, daß der Beklagte zum Meister sagte: „Sehen Sie mir nicht immer auf die Finger, gehen Sie weg“, und auf einen Einwurf des Meisters „sonst passiert noch etwas, denn ich bin nervös“. Die Versuche der Klägerin, die Zuverlässigkeit der vom Beklagten benannten Zeugen G. und B. anzuzweifeln, die ihre Befundungen erst längere Zeit nach dem Vorfall gemacht hätten, während ihre Zeugen alsbald ihre Befundungen niedergelegt hätten, scheiterten. Das vom Beklagten vorgelegte Protokoll der Betriebsratsitzung vom 19. Oktober 1922 ergibt, daß die Zeugen des Beklagten damals sich in gleicher Weise erklärt haben, wie vor dem Gewerbegericht. Es kann dahingestellt bleiben, ob aus dem als erwiesen anzusehenden Sachverhalt sich eine Drohung des Beklagten ergibt, denn eine Drohung, die nicht zugleich eine grobe Beleidigung enthält, vermag nach § 123 Ziff. 5 GO die Entlassung nicht zu rechtfertigen. Eine grobe Beleidigung enthielten die erwiesenen Äußerungen aber nicht.

Keine fristlose Entlassung wegen Ablehnung von Überstunden bei Kurzarbeit.

Aus einem Urteil des Gewerbegerichts Göppingen, welches im Mai 1923 gefällt wurde: Seit einiger Zeit ist in fraglichem Betrieb wegen Arbeitsmangel Kurzarbeit eingeführt, sie beträgt 24 Stunden in der Woche. Am 26. März d. J. wurden die Kläger von der Firma fristlos entlassen, weil sie sich trotz wiederholter Aufforderung weigerten, Überzeitarbeit zu leisten, solange in deren Betrieb Kurzarbeit besteht und die Firma überdies Arbeiter wegen Arbeitsmangel am 24. März d. J. entlassen mußte. Die Kläger haben hierauf wegen ihrer fristlosen Entlassung zunächst den Schlichtungsausschuß in Stuttgart angerufen. Dieser hat am 20. April d. J. beschlossen, das Verfahren gemäß § 86 Abs. 2 WRG vom 4. Februar 1920 zwecks Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung auszuweisen. Darauf haben die Kläger unterm 4. Mai d. J. wegen ihrer fristlosen Entlassung Klage beim Gewerbegericht Göppingen erhoben mit dem Antrag, die beklagte Firma

kostenpflichtig zu verurteilen, an jeden der beiden Kläger für 60 Stunden entgangenen Arbeitsverdienst zu bezahlen. Der Beklagte lehnte jegliche Entschädigung an die beiden Kläger entschieden ab, weil nach seiner Ansicht die Firma berechtigt gewesen sei, die Kläger auf Grund des § 123 Ziff. 3 GO — wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung — fristlos zu entlassen und von dem Beklagten nicht verlangt werden könne, wegen einer notwendig gewordenen Überzeitarbeit von nur fünfstündiger Dauer weitere Arbeitskräfte einzustellen, zumal nach dem Tarifvertrag im Buchdruckgewerbe die Arbeitnehmer zur Leistung von Überzeitarbeit jederzeit verpflichtet seien. Von Arbeitnehmerseite wurde die Verpflichtung zu Überzeitarbeit nur für den Fall anerkannt, wenn in dem Betrieb die volle 48stündige Arbeitszeit bestehe; es sei widersinnig und unmoralisch, einerseits Kurzarbeit in einem Betrieb einzuführen und gleichzeitig Arbeitskräfte zu entlassen, während andererseits von den Kurzarbeitern die Leistung von Überstunden verlangt werde. Die Verriichtung der 24stündigen Wochenarbeitszeit sei von keinem der beiden Kläger verweigert worden, der § 123 Ziff. 3 GO treffe nicht zu und insofern habe die beklagte Firma auch kein Recht gehabt, die Kläger fristlos zu entlassen. Da sie dies aber gleichwohl getan habe, so sei sie auch zum Ersatz des den Klägern dadurch entstandenen Schadens verpflichtet.

Diesen Ausführungen des Bevollmächtigten der Kläger trat das Gewerbegericht nach eingehender Beratung bei; auch nach dessen Meinung konnte die beklagte Firma von den beiden Klägern nach Lage der derzeitigen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt die Verriichtung von Überzeitarbeit aus sozialpolitischen Gründen nicht fordern; in der Ablehnung dieses Beslangens durch die Kläger vermochte deshalb auch das Gericht eine beharrliche Weigerung der Kläger gegen ihre Verpflichtungen aus dem durch Einführung von Kurzarbeit zwischen den Parteien neugegründeten Arbeitsvertrag nicht zu erblicken, die Beklagte war daher nicht berechtigt, die Kläger fristlos zu entlassen, da sie es aber dennoch tat, so hat sie den Klägern deren entgangenen Arbeitsverdienst in vollem Umfange zu ersetzen. Bei der grundsätzlichen Bedeutung, welcher dieser Einzelfall sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer allgemein hat, konnte die Tatsache, daß die Leistung von Überzeitarbeit nur für fünf Stunden von den Klägern gefordert wurde, die Entscheidung des Gewerbegerichts nicht alterieren. Da die Kläger mit ihren Ansprüchen voll durchdrangen, die Beklagte aber mit ihrem Antrag völlig unterlegen ist, so sind ihr die gesamten Kosten des Verfahrens gemäß § 91 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.

*

Ist eine vorübergehende Betriebseinstellung, die den Zweck verfolgt, den Betriebsrat zu entfernen, eine Stilllegung des Betriebs im Sinne des BRG?

Urteil des Landgerichts I Berlin, Zivilkammer 8, vom 15. Februar 1923: Die beklagte Arbeitgeberin ist unter Aufhebung des klageabweisenden Urteils des Gewerbegerichts zur Lohnzahlung verurteilt.

Aus den Gründen: Die Ausführung des Gewerbegerichts, es habe eine zwingende wirtschaftliche Notwendigkeit zur Stilllegung des Betriebs vorgelegen, die Entlassung der Belegschaft und damit auch der Kläger sei daher als Gegenmittel im Lohnkampfe erfolgt, gemäß § 6 b der Verordnung vom 8. November 1920 in Verbindung mit § 96 Abs. 2 Ziffer 2 BRG habe daher die Entlassung der Kläger nicht der Zustimmung der Betriebsvertretung bedurft, kann als unzutreffend, nicht anerkannt werden. Die genannte Stilllegungsverordnung kommt vorliegend überhaupt nicht zur Anwendung. Sie hat zum Ziel die Aufrechterhaltung der Produktion, dient aber nicht dem Schutze der Arbeiter gegen unangebrachte Kündigungen, vielmehr ist die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, infolge von Stilllegung seines Betriebes Arbeiter zu entlassen, allein nach dem BRG zu entscheiden (vergl. Örring im Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin 1922 S. 39; jetzt auch Flatow 1922 S. 213). Infolgedessen kann hier nur in Frage kommen, ob auf Grund des § 96 Abs. 2 Ziffer 2 und 3 die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung der Kläger als der Mitglieder des Betriebsrats fehlen durfte. An sich braucht nun im Sinne der Ziffer 2 des § 96 Abs. 2 nach der überwiegenden Meinung der Kommentatoren des BRG die Stilllegung eines Betriebes keine dauernde zu sein, es genügt auch eine vorübergehende. Unstreitig ist hier der Betrieb nach ein paar Tagen wieder aufgenommen worden, und zwar, wie die Beklagte selbst angibt, unter Ausschaltung der Kläger, die nach ihrer Ansicht ein Hemmnis für die produktive Gestaltung des Betriebs gewesen sind. Die vorübergehende Stilllegung hat also offenbar nur den Zweck gehabt, die Kläger als Mitglieder des Betriebsrates aus dem Betriebe zu entfernen. Eine wenige Tage dauernde Betriebseinstellung, mit der ein derartiger Zweck

verfolgt wird, kann aber nicht als rechtswirksame Stilllegung im Sinne des WRG angesprochen werden, weil sie offensichtlich nur zum Scheine erfolgt ist. Wenn die Beklagte der Ansicht gewesen ist, daß der Betriebsrat in seiner damaligen Zusammensetzung für den Betrieb nicht tragbar sei, so hätte sie sich gemäß §§ 39, 97 WRG an dem Schlichtungsausschuß wenden müssen. Es fehlte also bei der Entlassung der Kläger als Mitglieder des Betriebsrates an der erforderlichen Zustimmung der Betriebsvertretung. Daher ist der seiner Höhe nach in zweiter Instanz nicht mehr bestrittene Klageanspruch begründet. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrg. Nr. 2.)

Kann ein Betriebsratsmitglied ohne Zustimmung der Betriebsvertretung wegen teilweiser Stilllegung des Betriebs entlassen werden?

Das Gewerbegericht Reichenbach hat mit Urteil vom 16. Mai 1923 diese Frage verneint.

Aus den Entscheidungsgründen: Der Kläger ist seit dem 14. März 1923 Ergänzungsmitglied, also Mitglied des Arbeiterrates und dadurch einer Betriebsvertretung (§ 15 Abs. 2 WRG). Daher kann er nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen werden, wenn nicht bestimmte im Gesetz erschöpfend aufgezählte Ausnahmen vorliegen (§ 96 WRG).

Eine rechtswirksame Zustimmung der Betriebsvertretung zu seiner Entlassung ist nicht erfolgt, denn von den sieben Mitgliedern des Betriebsrates haben nur zwei für seine Entlassung gestimmt; die nach § 32 Abs. 2 WRG erforderliche Stimmenmehrheit ist also nicht erreicht. Die Entlassung des Klägers wäre trotzdem rechtswirksam, wenn sie entweder durch die Stilllegung des Betriebes erforderlich war (§ 96 Abs. 1 Nr. 2) oder wenn sie aus einem Grunde erfolgt ist, die die Beklagte nach dem Gesetz, also der Gewerbeordnung, zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt hätte (§ 96 Abs. 2 Nr. 3 WRG).

Eine Stilllegung des Betriebes ist aus den Behauptungen der Beklagten nicht erkennbar. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob eine teilweise Stilllegung zur freien Entlassung ausreichend ist. Im Betriebe der Beklagten werden noch über 150 Arbeitnehmer, in der Rohrschneiderei, in der der Kläger zuletzt tätig war, statt früher acht, jetzt noch zwei Arbeiter beschäftigt. Der Betrieb ist danach — teilweise sogar stark — eingeschränkt, eine Stilllegung auch nur einer Abteilung ist jedoch nicht erfolgt. Auch das zeitweise Aussehen einer Abteilung stellt keine Stilllegung dar. Das Gesetz macht ausdrücklich Stilllegung des Betriebes zur notwendigen Voraussetzung der freien Entlassung, läßt aber unerwähnt eine „Verminderung der Arbeitnehmerzahl“, „Stredung der Arbeit“ und „besondere Verhältnisse des Betriebes, wie Wirtschaftlichkeit, Beschäftigungsmöglichkeit“, Begriffe, die es an anderen Stellen verwertet (vergl. § 11 bis 13 der Verordnung über Einstellung und Entlassung). Danach ist die erste Voraussetzung des § 96 Abs. 2 Nr. 2, Stilllegung des Betriebes, nicht erfüllt.

Aber auch wenn eine Stilllegung der Abteilung vorgelegen hätte, in der der Kläger beschäftigt war, so wäre dennoch die Entlassung nicht rechtswirksam, weil sie nicht durch die Stilllegung des Betriebes erforderlich war. Da der Kläger in anderen Abteilungen bereits gearbeitet hat, die anderen Abteilungen auch noch arbeiten, war seine Übernahme in eine dieser Abteilungen möglich, wenn auch nötigenfalls unter gleichzeitiger Entlassung eines Arbeiters dieser Abteilung. Daß die alsdann erforderliche Entlassung eines anderen Arbeiters unter Umständen für diesen eine Härte bedeutet, kommt bei der zwingenden Vorschrift des Betriebsrätegesetzes zum Schutze der Mitglieder von Betriebsvertretungen nicht in Betracht.

Die Behauptung, der Kläger liefere mangelhafte Arbeit, reicht ebenfalls nicht zur zustimmungsfreien Entlassung aus; denn mangelhafte Arbeit stellt nach dem Gesetz (§ 123 GO) keinen Grund zur Entlassung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist dar. Unerheblich ist, daß die Zahl der Arbeitnehmer so zurückgegangen ist, daß die gegenwärtig noch vorhandene Betriebsratsmitgliedzahl nicht mehr erforderlich ist. Das Amt der Mitgliedschaft in einer Betriebsvertretung bleibt für die Amtszeit bestehen, wenn nicht einer der Erlösungsgründe eintritt, die das Betriebsrätegesetz vorsieht. Ein solcher ist nicht behauptet.

Die Einwendungen der Beklagten dringen danach gegenüber der schlüssigen Klage nicht durch. Die Beklagte ist daher nach dem Antrage zu verurteilen.

Gewerkschaften und Schlichtungsverfahren

Mitwirkung der Gewerkschaftsbeamten im Schlichtungsverfahren (§ 27 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918).

Erlaß des preussischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 7. März, 1923 Nr. III 2260: Bei der Auslegung des § 27 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 ist davon auszugehen, daß diese Bestimmung fast wörtlich dem § 13 Satz 2 des Hilfsdienstgesetzes entstammt, das nur die heutigen kollektiven Betriebsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung oder — mangels solcher in vertretungslosen Betrieben — der Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft kannte, aber nicht die zurzeit im Schlichtungswesen bedeutsamsten Tarifstreitigkeiten zwischen dem einzelnen Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft. Angesichts der damaligen Begrenzung der Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses hatte es seinen guten Sinn, daß im Schlichtungsausschuß der Arbeitgeber oder ein Mitglied des Arbeiterausschusses, um dessen Betriebsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber es sich im einzelnen Falle handelte, nicht mitwirken konnte. Unter der Herrschaft der Verordnung vom 23. Dezember 1918 ist verschiedentlich die Ansicht vertreten worden, daß die Bestimmung des § 27 Abs. 2 Satz 1 nunmehr eine erweiterte Anwendung auch auf die neu hinzugekommenen Tarifstreitigkeiten erfordere. Diese Ansicht, gegen die schon der Wortlaut des § 27 spricht (die Worte „Arbeiterschaft“ und Angestelltenchaft beziehen sich offensichtlich — vergl. § 20 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung — nur auf die Kollektivorgane des vertretungslosen Betriebes, nicht etwa auf die Tarifpartei auf Arbeitnehmerseite), erscheint mir auch aus Gründen der Zweckmäßigkeit falsch. Es ist ein dringendes staatliches Interesse, in Tarifstreitigkeiten sowohl die Organisationsangehörigen der Organisationen, um deren Tarifvertrag es sich handelt, als auch vor allem deren Gewerkschaftsangestellte nicht vom Schlichtungsausschuß auszuschließen und namentlich nicht etwa die unständigen Beisitzer, die dem am Streit beteiligten Berufskreis zu entnehmen sind, aus den Kreisen der unorganisierten Arbeitnehmer zu entnehmen. Diese Auffassung würde geradezu gewerkschaftsfeindlich wirken und die Gewerkschaftsangeestellten, deren Tätigkeit im Staatsinteresse in jeder Weise gefördert werden muß, zugunsten organisationsfeindlicher, undisziplinierter und den Wirtschaftsfrieden oft gefährdender Elemente zurücksetzen oder aber dazu führen, daß die unständigen Beisitzer immer dem Personenkreis außerhalb des Bezirks des Streitfalles zu entnehmen sind, also nicht die notwendige Kenntnis der tatsächlichen Verhältnisse des Streitfalles besitzen. Die Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse ist, wie immer wieder betont werden muß, nicht mit der Tätigkeit des Richters zu vergleichen, sondern stellt nur die vom Staat geförderte Fortsetzung der Parteiverhandlungen dar, für die es nicht nur unschädlich, sondern geradezu förderlich ist, wenn Mitglieder der Interessentengruppen im Schlichtungsausschuß mitwirken; anders hätte auch die gesetzliche Vorschrift über die Zuziehung der unständigen Beisitzer keinen Sinn. Von diesen Gesichtspunkten ausgehend, bin ich bereits in meinem früheren an Sie gerichteten Erlaß vom 3. Januar 1923 — III 12590 — dazu gekommen, als einzige Ausnahme von der grundsätzlich statthafter Zuziehung der Gewerkschaftsvertreter zum Schlichtungsausschuß den Fall anzuführen, daß es sich um den Verhandlungsführer der Gewerkschaft selbst (entsprechend um den Syndikus des Arbeitgeberverbandes) in dem konkreteren Fall handelt. Ebenso würde ich es, was ich damals nicht hervorgehoben habe, allerdings für unzulässig halten, daß der Arbeitgeber, mit dem die Gewerkschaft einen Firmentarif abschließen möchte, selbst gleichzeitig als Beisitzer im Schlichtungsausschuß tätig ist.

Zusammenarbeiten von Behörden und Arbeitnehmervertretungen.

Erlaß des Ministers für Handel und Gewerbe vom 20. Januar 1923 Nr. III 71. Von Arbeitnehmerseite ist Klage geführt worden, daß die Arbeitnehmervertretungen (Betriebs-, Arbeiter- oder Angestelltenräte) von behördlichen Entscheidungen in solchen Angelegenheiten, in denen sie nach dem Betriebsrätegesetz zu einer gleichberechtigten Mitwirkung neben den Betriebsunternehmern berufen sind, nicht immer rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden. In einem Falle haben sich bei Verhandlungen über den Erlaß einer Arbeitsordnung unliebsame Weiterungen und Verzögerungen dadurch ergeben, daß die Entscheidung über eine von dem Betriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsleitung be-

antragte, von den Vorschriften des § 137 **W** abweichende Regelung der Arbeitszeit nur der Geschäftsleitung zugestellt wurde, die sich erst nach längerer Zeit und nach besonderer Aufforderung veranlaßt sah, sie auch dem Betriebsrat mitzuteilen. Da die Arbeitnehmervertretung nicht nur bei Festsetzung der Arbeitszeit mitzuwirken, sondern die Arbeitsordnung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren hat, wäre es angezeigt gewesen, gleichzeitig mit der Geschäftsleitung auch dem Betriebsrat von der getroffenen Entscheidung Kenntnis zu geben.

Unter Bezugnahme auf den Erlaß vom 31. Mai v. J. (**SMBl.** S. 125) ersuche ich, zur Förderung eines reibungslosen Zusammenarbeitens der Behörden mit den gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen der aus dem Betriebsrätegesetz sich ergebenden Stellung dieser Vertretungen in vollem Umfang Rechnung zu tragen und insbesondere unter allen Umständen dafür zu sorgen, daß sie von behördlichen Entscheidungen der erwähnten Art rechtzeitig Kenntnis erhalten.

(„Ministerialblatt der Handels- und Gewerbeverwaltung“, Nr. 3 vom 7. Februar 1923.)

Lehrlingsfragen

Tariffiche Regelung der Lohnverhältnisse auch für Lehrlinge zulässig.

Das thüringische Wirtschaftsministerium, Abteilung Arbeit und Wohlfahrt, in Weimar hat am 27. März 1923 — Aktz. W III. R. K. 20/23 — in einer Streitfrage die nachstehende Verbindlichkeitsklärung ausgesprochen: Der Schiedsspruch vom 8. Februar 1923 in der Tariffreitigkeit der Angestelltenvereinigungen gegen den Einzelhandelsverband Thüringen, Ortsgruppe Weimar, wegen der Regelung der Vergütungssätze für Lehrlinge wird für verbindlich erklärt.

Gründe: Die in der Verordnung vor dem Schlichtungsausschuß und auch vor dem Demobilisierungskommissar von den Arbeitgebern gegen die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses erhobenen Einwände können das Wirtschaftsministerium nicht davon überzeugen, daß der von ihm in der strittigen Frage eingenommene Standpunkt unrichtig sei. Es wird zugegeben werden müssen, daß eine Anzahl von Schlichtungsausschüssen und auch von ordentlichen Gerichten auf dem Standpunkt steht, daß das Lehrverhältnis kein Arbeitsverhältnis sei und infolgedessen auch von der Verordnung vom 23. Dezember 1918 nicht erfaßt werden könne.

Demgegenüber steht aber fest, daß eine ganze Reihe anderer Schlichtungsausschüsse und ordentlicher Gerichte sowie das Reichsarbeitsministerium selbst auf dem entgegengesetzten Standpunkt stehen und daß diese Ansicht auch von einer ganzen Anzahl namhafter Arbeitsrechtler, so insbesondere von Professor Erdel in Mannheim (vergl. den Aufsatz in Nr. 12 des Schlichtungsweftens vom 15. Dezember 1922) geteilt wird. Auch der Regierungspräsident in Erfurt hat sich in einer Entscheidung vom 21. Dezember 1922, die denselben Gegenstand betrifft, restlos auf den von uns vertretenen Standpunkt gestellt, und wir können den in dieser Entscheidung gegebenen tiefgründigen Rechtsausführungen nur allenthalben beistimmen.

Infolgedessen können wir uns darauf beschränken, die von der Arbeitgeberzentrale im Verband der Mitteldeutschen Industrie & V. gegen den Schiedsspruch im einzelnen erhobenen Bedenken — soweit sie nicht schon durch die vorstehenden Ausführungen ihre Erledigung gefunden haben — zu widerlegen. Es kann keinesfalls anerkannt werden, daß die Lehrlinge in Handel und Industrie nur gelegentlich auch zu vorübergehend mechanischer Arbeit oder anderen niederen Diensten mit herangezogen werden. Gerade in Handel und Industrie leisten die Lehrlinge von Anfang an, vielleicht mit Ausnahme der allerersten Wochen ihrer Lehrzeit, produktive Arbeit, gerade mechanischer Art, zu deren Erledigung besondere Vorkenntnisse nicht erforderlich sind. Wenn diese Arbeit vielleicht auch nicht in Qualität und Quantität der von voll ausgebildeten Arbeitskräften geleisteten Arbeit entspricht, so ist sie jedoch immerhin als produktive Arbeit anzusprechen; keinesfalls aber sind diese gelegentlichen Dienstleistungen stets untergeordneter und nebensächlicher Natur. Diese Tatsache steht durchaus nicht im Widerspruch damit, daß das Primäre und Ausschlaggebende stets das Lehrverhältnis und der Lehrvertrag ist, denn gerade durch die dauernde Ausübung dieser produktiven Tätigkeit wird letzten Endes das Lehrziel, nämlich relative Vollkommenheit der zu leistenden Arbeit erreicht. Ganz besonders stark tritt dies

im Einzelhandel hervor, in dem der Lehrling sich die zur Ausübung seines Berufs erforderlichen Kenntnisse nur durch die stetige Ausübung der Verkaufs- und sonstigen Tätigkeit erwerben kann.

Gänzlich fehl gehen die Ausführungen, die darauf hinielen, daß gegenwärtig im Lehrverhältnis die materielle Seite nicht mehr die Rolle spielt, wie vielleicht vor zwei bis drei Jahren. Gerade das Umgekehrte ist der Fall. Infolge der ständig steigenden Teuerung sind die Aufwendungen, die die Eltern für ihre im Lehrverhältnis stehenden Kinder machen müssen, derart erheblich, daß sie ohne einen Zuschuß seitens der Lehrherren diese Aufwendungen nicht tragen können. Infolgedessen ist die Behauptung, daß die Gewerkschaften aus rein organisatorischen Gründen ihre Macht bereits durch Erfassung der jugendlichen Arbeitskräfte und der Lehrlinge stärken wollen, unbegründet. Die weiteren Ausführungen, daß die öffentlich-rechtliche Seite des Lehrverhältnisses gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Handwerkskammer und die Innungen geregelt werde, können doch unmöglich zur Begründung dafür herangezogen werden, daß der Schlichtungsausschuß für die Regelung der Vergütung der Lehrlinge des Einzelhandels, die doch weder Handwerkskammer noch Innung unterstehen, nicht zuständig sei. Wenn weiter behauptet wird, daß die Lehrlingsvergütungsfähe jetzt wohl allgemein — dem Teuerungsverhältnissen entsprechend — aufgebeßert seien, so mag das für die dem Handwerkskammern unterstehenden Betriebe in der neueren Zeit geschehen sein. Jedenfalls aber war es zu der Zeit, als der Schlichtungsausschuß seinen Spruch fällte, in Weimar nicht geschehen und eine derartige Regelung würde ja auch, da sie die Lehrlinge des Einzelhandels nicht umfaßt, der Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses nicht entgegenstehen.

Aus der Tatsache, daß die hiesige Handwerkskammer in der letzten Zeit die Vergütungsfähe für die Lehrlinge geregelt hat, ist auch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu erklären, wo sich dieser in der Angelegenheit, betreffend die Regelung der Vergütungsfähe für die Tischlerlehrlinge in Weimar, für zuständig erklärt.

Wenn das Landver. ht Göttingen in seiner von den Arbeitgebern angezogenen Entscheidung ausgeht hat, daß der Lehrvertrag seinen Inhalt in einer jahrhundertelangen Entwicklung bekommen habe, so soll dem nicht widersprochen werden. Eine andere Frage aber ist die, ob es zweckmäßig und zulässig erscheint, an dem Ergebnis dieser jahrhundertelangen Entwicklung einer Zeit stark festzuhalten, in der alles im Fluß und der Entwicklung begriffen und in der insbesondere das Arbeitsrecht auf ganz neue Grundlage gestellt worden ist. Ein derartig konservativer Standpunkt würde sich nur dann aufrechterhalten lassen, wenn nicht sowohl im Betriebsrätegesetz als auch in der Verordnung vom 12. Februar 1920 und in der Verordnung vom 18. März 1919 ausdrücklich ausgesprochen wäre, daß als Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmungen die Lehrlinge zu gelten haben. Wenn sich eine derartige Bestimmung in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und in der Verordnung über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1917/Dezember 1918 nicht findet, so kann dies zum Beweis dafür nicht herangezogen werden, daß die Lehrlinge von diesen Verordnungen nicht betroffen würden. Vergewärtigt man sich den Zweck, den diese beiden Verordnungen verfolgen, nämlich einen weitgehenden Schutz der Arbeitnehmer gegen Ausbeutung ihrer Arbeitskräfte in irgendwelcher Form, so muß man — wenn man nicht dem Sinn der Verordnung Gewalt antun will — zu der Überzeugung kommen, daß sie selbstverständlich auf die Lehrlinge als die ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung nach schutzbedürftigsten Arbeitnehmer gleichfalls mit erfassen sollte. Wäre die gegenteilige Ansicht richtig, dann hätte dies in den genannten beiden Verordnungen ausdrücklich gesagt werden müssen. Die vom Schlichtungsausschuß festgesetzten Sätze sind angemessen.