

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 24, 4. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 22. Dezember 1923

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Änderung des Arbeitsrechts auf Grund des Ermächtigungsgesetzes	1
2. Wahl und Amtsdauer des Betriebsrats	5
3. Amtsenthebung und Auflösung des Betriebsrats	8
4. Aufsichtsrat	9
5. Entlassungen	11
6. Tarifvertrag	14
7. Lehrlingsfragen	16

Änderung des Arbeitsrechts auf Grund des Ermächtigungsgesetzes

Durch das Ermächtigungsgesetz vom 13. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt S. 943) sind trotz seiner kurzen Geltungsdauer eine Anzahl Verordnungen arbeitsrechtlicher Art erlassen worden, die in ihrer Mehrzahl einen starken Abbau und außerordentliche Verschlechterungen des bisherigen Arbeitsrechts darstellen. Die vier wichtigsten Verordnungen sind:

1. Verordnung über die Verlängerung der Geltungsdauer zweier Demobilisierungsverordnungen, vom 29. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt S. 1036).

Nach dieser Verordnung ist die Gültigkeit der Demobilisierungsverordnungen über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 und vom 17. Dezember 1918 (Reichsgesetzblatt S. 1334, 1436) und über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919 (Reichsgesetzblatt S. 315) am 17. November 1923 abgelaufen. Damit ist die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit fortgefallen. Es gelten demnach nur noch die Arbeitszeitbeschränkungen der Gewerbeordnung. Diese Beschränkungen erstrecken sich nur auf jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren, auf Arbeiterinnen (§§ 135 ff.) und auf erwachsene Arbeiter in besonders gesundheitschädlichen Anlagen. Für Angestellte besteht, außer dem Verbot der Sonntagsarbeit, lediglich eine Beschränkung der Verkaufszeit in offenen Verkaufsstellen. Falls in Tarifverträgen oder Arbeitsordnungen die achtstündige Arbeitszeit festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen bis zum Ablauf des Tarifvertrages oder Änderung der Arbeitsordnung trotz Aufhebung der gesetzlichen Regelung weiter.

2. Verordnung über die Aufbringung der Mittel für die Erwerbslosenfürsorge vom 15. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt S. 984).

„Verordnung über Art, Höhe und Dauer der Unterstützung für die Erwerbslosen und Kurzarbeiter“ vom 24. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt S. 995) und „Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Aufbringung der Mittel für die Erwerbslosenfürsorge“ vom 25. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt S. 1027). Mit diesen Verordnungen ist ab 1. November 1923 die Arbeitslosenversicherung eingeführt worden,

3. Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsfredung vom 15. Oktober 1923 (RGBl. I S. 983).

Auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober 1923 (RGBl. I S. 943) verordnet die Reichsregierung:

Artikel I.

Zu § 2 der Verordnung, betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen vom 8. November 1920 (RGBl. S. 1901), treten die folgenden Absätze 2 bis 5:

Abatz 2: Entlassungen, die über die Grenzen des § 1 Abs. 1 Ziff. 2. hinausgehen, sind innerhalb der Fristen des § 1 Abs. 2. nur mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde wirksam. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer während der bezeichneten Fristen voll zu beschäftigen, so kann die Demobilmachungsbehörde für die Dauer der Fristen eine Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) anordnen. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.

Abatz 3: Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsfredung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen, jedoch erst von dem Zeitpunkt an, in dem ihr Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen erden würde.

Abatz 4: Das Recht zur fristlosen Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, bleibt unberührt.

Abatz 5: Entlassungen, die bei Einhaltung der Anzeigepflicht unwirksam wären, sind auch dann unwirksam, wenn der Anzeigepflicht nicht genügt ist.

Artikel II.

Die §§ 12 bis 15 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 12. Februar 1920 (RGBl. S. 218) werden aufgehoben.

Artikel III.

Mit den Änderungen, die sich aus Artikel I und II ergeben, gelten die Verordnungen vom 12. Februar und vom 8. November 1920 über den 31. Oktober 1923 hinaus.

Artikel IV.

Diese Verordnung tritt am 15. Oktober 1923 in Kraft. Gleichzeitig treten landesrechtliche Vorschriften über Betriebsstilllegung, Arbeitsfredung sowie über Erhaltung der Arbeitnehmer in den Betrieben außer Kraft. Die Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsfredung vom 13. Oktober 1923 (RGBl. I S. 945) wird aufgehoben.

Artikel V.

Streitigkeiten wegen Entlassung von Arbeitnehmern, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung gemäß §§ 12 bis 15, 22, 25 der Verordnung vom 12. Februar 1920 beim Schlichtungsausschuss oder Demobilmachungskommissar bereits anhängig sind, werden nach den bisherigen Bestimmungen entschieden.

Artikel VI.

Der Reichswirtschafts- und der Reichsarbeitsminister sind ermächtigt, die Verordnung vom 8. November 1920 in ihrer neuen Fassung zu veröffentlichen.

Berlin, den 15. Oktober 1923.

Der Reichskanzler: Dr. Stresemann. Der Reichswirtschaftsminister: Roetz.
Der Reichsarbeitsminister: Dr. Brauns.

4. Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1043).

Auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober 1923 (RGBl. I S. 943) verordnet die Reichsregierung bis zur endgültigen gesetzlichen Regelung:

Artikel I: Schlichtung.

§ 1. An Stelle der bisherigen Schlichtungsausschüsse werden von der obersten Landesbehörde im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister neue Schlichtungsausschüsse errichtet. Sitz und Bezirk sind unter möglicher Beachtung der wirtschaftlichen Zusammenhänge zu bestimmen. Die Bildung gemeinsamer Schlichtungsausschüsse für mehrere Länder oder Teile mehrerer Länder ist zulässig.

Die Schlichtungsausschüsse bestehen aus einem oder mehreren unparteiischen Vorsitzenden und aus Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl.

Die unparteiischen Vorsitzenden bestellt die oberste Landesbehörde nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Bezirkes. Die Beisitzer beruft sie auf Vorschlag dieser Vereinigungen.

§ 2. Für größere Wirtschaftsbezirke bestellt der Reichsarbeitsminister nach Anhörung der beteiligten obersten Landesbehörden Schlichter. Er kann auch für den einzelnen Fall einen besonderen Schlichter bestellen.

Die Schlichter übernehmen die Schlichtung in Fällen, die für das Wirtschaftsleben von besonderer Wichtigkeit sind.

§ 3. Schlichtungsausschüsse und Schlichter haben zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten, soweit eine vereinbarte Schlichtungsstelle nicht besteht oder den Abschluß einer Gesamtvereinbarung nicht herbeiführt.

§ 4. Zuständig ist, falls die Parteien nichts anderes vereinbaren oder nicht ein Schlichter eingreift, der Schlichtungsausschuß, in dessen Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sind hiernach mehrere Schlichtungsausschüsse zuständig, so verbleibt die Streitigkeit bei dem Schlichtungsausschuß, der sich zuerst mit ihr befaßt hat.

§ 5. Schlichtungsausschüsse und Schlichter werden auf Anruf einer Partei oder von Amts wegen tätig.

Der unparteiische Vorsitzende des Schlichtungsausschusses oder der Schlichter hat zunächst zu versuchen, den Abschluß einer Gesamtvereinbarung herbeizuführen.

Gelingt ihm das nicht, ist die Sache vor einer Schlichtungskammer zu verhandeln. Diese bildet der unparteiische Vorsitzende des Schlichtungsausschusses mit je zwei Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Schlichter mit Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl, die er zu diesem Zwecke beruft.

Kommt vor der Schlichtungskammer keine Einigung zustande, so macht die Kammer den Parteien einen Vorschlag für den Abschluß einer Gesamtvereinbarung (Schiedsspruch). Wird er von beiden Parteien angenommen, so hat er die Wirkung einer schriftlichen Gesamtvereinbarung. Das gleiche gilt, wenn der Spruch auf Grund gesetzlicher Vorschrift oder einer Vereinbarung bindend ist.

§ 6. Wird der Schiedsspruch nicht von beiden Parteien angenommen, so kann er für verbindlich erklärt werden, wenn die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist.

Für die Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruchs eines Schlichtungsausschusses ist der Schlichter zuständig, in dessen Bezirk der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Gesamtvereinbarung liegt; dies gilt auch dann, wenn er sich nur unwesentlich über den Bezirk des Schlichters hinaus erstreckt. In den übrigen Fällen ist der Reichsarbeitsminister zuständig.

Die Verbindlichkeitserklärung ersetzt die Annahme des Schiedsspruchs.

Die Vorschriften der Abs. 1 bis 3 finden auf die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen vereinbarter Schlichtungsstellen entsprechende Anwendung.

§ 7. Der Reichsarbeitsminister kann für die Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse und der Schlichter allgemeine Richtlinien erlassen. In ihrer Entscheidung im Einzelfalle sind Schlichtungsausschüsse und Schlichter unabhängig und nicht an Weisungen gebunden.

§ 8. Der Reichsarbeitsminister kann mit Zustimmung der obersten Landesbehörde die Geschäftsführung der Schlichtungsausschüsse prüfen und die Vorlage von Akten verlangen. Er führt die Aufsicht über die Geschäftsführung der Schlichter.

Die Aufsicht über die Geschäftsführung der Schlichtungsausschüsse führt die oberste Landesbehörde.

Die Landesregierungen bestimmen, welche Behörde als oberste Landesbehörde im Sinne dieses Artikels gilt. Die oberste Landesbehörde kann die ihr zugewiesenen Aufgaben unterstellten Behörden übertragen.

§ 9. Das Reich trägt die Kosten der Schlichter und bis zur neuen Abgrenzung zwischen den Einnahmen des Reichs und der Länder auch die der Schlichtungsausschüsse.

Artikel II: Entlastung der Schlichtungsausschüsse.

§ 1. In den Fällen

1. der §§ 82 bis 90 des Betriebsrätegesetzes,
2. der §§ 8, 18, 19 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung, vom 24. Januar 1919 (Reichsgesetzbl. S. 111),
3. des § 99 des Reichsverversorgungsgesetzes in der Fassung vom 30. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 523),
4. des § 39 Abs. 2, der §§ 41, 44 Abs. 1, des § 56 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 39, 41, des § 60 in Verbindung mit § 39 des Betriebsrätegesetzes,
5. des § 43 Abs. 2, § 44 Abs. 4 Satz 2, § 52 Abs. 1, 2, § 53 in Verbindung mit § 52, des § 56 Abs. 2 in Verbindung mit § 43, des § 60 in Verbindung mit § 43, des § 80 Abs. 2, der §§ 93, 97, 98 des Betriebsrätegesetzes

sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig.

§ 2. Als Arbeitsgerichte gelten bis zur Errichtung allgemeiner Arbeitsgerichte bei Streitfällen, in denen auf Arbeitnehmerseite nur Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge beteiligt sind, das Kaufmannsgericht, im übrigen das Gewerbegericht. Eine Berufung findet in diesen Fällen nicht statt.

In Bezirken, in denen kein Gewerbegericht oder Kaufmannsgericht besteht, gilt der Schlichtungsausschuß nach Artikel I dieser Verordnung als Arbeitsgericht. In diesen Fällen besteht die Kammer aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je einem Beisitzer der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Artikel III: Ausführungs- und Übergangsbestimmungen.

§ 1. Der Reichsarbeitsminister erläßt die zur Durchführung dieser Verordnung erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 2. Die Verordnung tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu ihrer Durchführung handelt, mit dem Tage ihrer Verkündigung in Kraft. Im übrigen tritt sie, soweit der Reichsarbeitsminister nichts anderes bestimmt, mit dem 1. Januar 1924 in Kraft.

§ 3. Mit dem im § 2 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt treten folgende Bestimmungen außer Kraft:

1. der III. Abschnitt (§§ 15 bis 30) der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1456),
2. die Ziffer II des § 104 des Betriebsrätegesetzes und die auf Grund dieser Bestimmung erlassenen Ausführungsverordnungen,
3. die §§ 62 bis 74, § 82 Abs. 2 Nr. 6 des Gewerbegerichtsgesetzes vom 29. September 1901 und der § 17 des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte, vom 6. Juli 1904,
4. die §§ 22 bis 28 der Verordnung über die Einstellung und Entlastung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 12. Februar 1920 (Reichsgesetzbl. S. 218).

Desgleichen werden mit dem im § 2 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt die auf Grund des § 81 a Nr. 2 der Gewerbeordnung errichteten Einigungsämter von Innungen aufgehoben.

§ 4. Verfahren nach Artikel I dieser Verordnung, die an dem im § 2 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt anhängig sind, gehen in der Lage, in der sie sich befinden, von den bisher zuständigen auf die nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung zuständigen Stellen über. Auf ihre Erledigung finden die Vorschriften dieser Verordnung Anwendung.

Verfahren nach Artikel II dieser Verordnung, die an dem im § 2 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt bei den bisher zuständigen Stellen nicht abgeschlossen sind, sind binnen einer Ausschlussfrist von zwei Wochen bei den nach dieser Verordnung zuständigen Stellen als neue Verfahren anhängig zu machen.

Berlin, den 30. Oktober 1923.

Der Reichskanzler: Dr. Stresemann. Der Reichsarbeitsminister: Dr. Brauns.

Wahl und Amtsdauer des Betriebsrats

Wird der Mangel der Wählbarkeit zum Betriebsrat durch nicht rechtzeitige Anfechtung der Wahl geheilt?

Entscheidung des Gewerbeamts des Rats der Stadt Leipzig vom 2. Juli 1923; mitgeteilt vom Sächsischen Arbeitsministerium.

Die am 16. Mai 1923 bei der Firma S. & M. erfolgte Betriebsratswahl ist als gültig und die gewählten Betriebsratsmitglieder sind als zu Recht gewählt anzusehen.

Am 16. Mai 1923 stand bei der Firma S. & M. die Wahl eines Betriebsrates an. Es waren zu wählen sechs Mitglieder für den Betriebsrat und sechs Ergänzungsmitglieder für den Arbeiterrat. Da nur eine Vorschlagsliste für jede Arbeitnehmergruppe eingegangen war, erübrigte sich eine Wahl. Von den Gewählten gehören die meisten noch nicht drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweige der Firma an. Die Firma hat unter Hinweis auf § 20 WRG beim Wahlvorstand Einspruch erhoben, den der Wahlvorstand aber nicht beachtet hat. Daraufhin hat die Firma am 23. Mai durch Anschlag bekanntgemacht, daß sie den Betriebsrat nicht anerkenne und diesen unter Androhung der fristlosen Entlassung gewarnt, irgendwelche Amtshandlungen vorzunehmen. Die Gültigkeit der Wahl hat aber die Firma bei den zuständigen Stellen nicht angefochten (§ 19 WRG und §§ 93, 103 WRG). Das ist unbestritten. Der Betriebsrat hat mit Rücksicht auf diese Sachlage beantragt, zu erkennen, daß die am 16. Mai 1923 vorgenommene Wahl der Vertreter der Arbeitergruppe als zu Recht erfolgt ist. Dem Antrag war stattzugeben.

Gründe: Nach § 20 WRG sind zum Betriebsrat wählbar die mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweige angehören, in dem sie tätig sind. Von der Firma wird die Auffassung vertreten, daß, da Personen, die noch nicht drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweige angehören, nicht gewählt werden dürfen, die Wahl der Betreffenden ohne weiteres als nichtig anzusehen ist, so daß es einer Wahlanfechtung überhaupt nicht bedarf. Diese Ansicht ist irrig.

§ 20 WRG bestimmt, wer wählen darf und wer wählbar ist. Der § 21 läßt für den Fall, daß nicht genügend Arbeitnehmer vorhanden sind, Ausnahmen von dem Erfordernisse der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit und nötigenfalls auch von der dreijährigen Gewerbe- oder Berufszugehörigkeit zu. Schon hieraus ist ersichtlich, daß die Annahme der Firma fehl geht.

Gegen die Annahme der Firma spricht weiter die Vorschrift in § 39 WRG, wo gesagt ist, daß die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Niederlegung, durch Beendigung des Arbeitsvertrags oder durch Verlust der Wählbarkeit erlischt. Unter Verlust der Wählbarkeit sind die Eigenschaften zu verstehen, die verloren werden können. Zu den verlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 20 WRG gehören: der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte, die Reichsangehörigkeit, die Arbeiter- oder Angestellten-eigenschaft. Der Mangel dieser Voraussetzungen erzeugt eine Scheinmitgliedschaft, wenn sie von Anfang an nicht vorhanden sind. Wer diese Eigenschaften nicht besitzt, kann kein Betriebsratsmitglied sein. Mit dem Tage, an dem der Verlust einer dieser Voraussetzungen eintritt, ist die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erloschen. Da es sich um verlierbare Wählbarkeitsvoraussetzungen handelt, ist auch die Anfechtung jederzeit möglich. Anders verhält es sich bei den unverlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen, worunter auch die dreijährige Zugehörigkeit zum Gewerbe- oder Berufszweig gehört. Hier kann der Mangel nur im Wege der Wahlanfechtung beseitigt werden (zu vgl. Platow, Anm. 1 zu § 21 WRG). Die Gültigkeit der Wahl ist aber bis heute nicht angefochten worden. Durch die nicht rechtzeitige Anfechtung der Wahl ist also der Mangel der Wählbarkeit als geheilt anzusehen. Daher ist zurzeit gegenstandslos, ob die Gewählten tatsächlich drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweige angehören.

Die gewählten Betriebsratsmitglieder sind als zu Recht gewählt anzusehen.

(Das Schlichtungswesen". 5. Jahrg. Nr. 12.)

Wann ist die Amtsdauer des alten Betriebsrats beendet? Kann der Arbeitgeber die Wiederwahl eines ihm mißliebigen Mitgliedes der Betriebsvertretung dadurch verhindern, daß er dieses Mitglied unter der Behauptung, einen gesetzlichen Kündigungsgrund zu haben, fristlos entläßt, um so zu erreichen, daß der Entlassene, weil zur Zeit der Neuwahl nicht im Betrieb tätig, nicht wählbar ist?*

Entscheidung des Gewerbegerichts Bremen als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat vom 26. April 1923.

1. Die Mitglieder des vor der am 17. April 1923 beendeten Neuwahl im Amt gewesenen Betriebsrats sind nicht mehr im Amt.

2. Die Ansetzung der Wahl des Arbeiters L. in den Betriebsrat wird zurückgewiesen.

Gründe: 1. Bei der S. R. U.-G. hatte im März d. J. die ordnungsmäßige Neuwahl des Betriebsrates infolge Ablaufs der Amtsdauer des bisherigen Betriebsrates stattgefunden. Die Wahl wurde am 20. März 1923 durch Wahlaus Schreiben eingeleitet und ist beendet durch die Feststellung, die der Wahlvorstand am 10. April vorgenommen hat, daß infolge Einreichung von nur je einer Vorschlagsliste für die von Arbeitern und Angeestellten zu wählenden Mitglieder des Betriebsrats eine Wahl, das heißt eine Stimmenabgabe, nicht stattfindet; Wahlordnung § 8 Abs. 2. Gleichzeitig mit dieser Bekanntmachung ist den fünf auf der Arbeiterliste als erste genannten Kandidaten ihre erfolgte Wahl zum Betriebsrat mitgeteilt. Von diesen haben vier, nämlich Nr. 2 bis 5 der Liste, die Wahl abgelehnt, nur einer, L., der an erster Stelle der Liste genannt war, hat die Wahl angenommen. Der Wahlvorstand hat dann festgestellt, daß an Stelle der vier ablehnenden Arbeiter die nächsten vier bezw. fünf auf der Liste genannten Arbeiter (Nr. 6 bis 8 und 10) als in den Betriebsrat als Arbeiterratsmitglieder gewählt anzusehen seien, da der als Nr. 9 auf der Liste genannte Arbeiter M. schon vorher abgelehnt hätte. Das vollständige Wahlergebnis hat er am 17. April ordnungsmäßig bekanntgemacht. Am folgenden Tage haben auch die vier Erzhämmer erklärt, daß sie ihre Wahl nicht annehmen. Infolgedessen war außer L. nur noch ein Name — S. — auf der Arbeiter-vorschlagsliste vorhanden, der jetzt als gewählt anzusehen ist. Ob diese Wahl angenommen wird, steht noch nicht fest. Danach sind als Arbeitermitglieder des Betriebsrates zurzeit als gewählt zu betrachten der auf der Vorschlagsliste als erster genannte L. und der als letzter genannte S. Die bis zur Neuwahl im Amt befindlich gewesenen Arbeiterratsmitglieder des alten Betriebsrats behaupten nun, daß infolge der Ausschlagung des Amtes als Betriebsrat durch alle auf der Arbeiter-vorschlagsliste genannten Personen bis auf zwei die Bildung eines Betriebsrates nicht erfolgt, eine ordnungsmäßige Wahl nicht vorgenommen und daher der alte Betriebsrat gemäß § 43 WRG noch im Amt sei. Sie begehren, daß das Gewerbegericht als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat dieses feststelle.

2. Der als erster auf der Arbeiter-vorschlagsliste genannte L. war bereits Mitglied des bisherigen Betriebsrates der Beklagten. Er wurde Anfang November 1922 von der Beklagten fristlos entlassen. Die Beklagte behauptet auf Grund des § 123 Ziff. 2 und 3 WRG hierzu berechtigt gewesen zu sein. Eine durch Gericht oder Schlichtungsausschuß guttreffende Feststellung der Berechtigung der fristlosen Entlassung ist noch nicht rechtskräftig erfolgt, da die hierüber beim Gewerbegericht eingeleitete Klage noch in der Berufungsinstanz schwebt. Die S. R. U.-G. behauptet nun, daß infolge dieser Entlassung L. nicht mehr als Arbeiter ihres Betriebes anzusehen sei. Sie begehrt die Feststellung, daß die Wahl von L. wegen fehlender Betriebszugehörigkeit nichtig sei.

Zu 1. Nach § 43 WRG bleibt der alte Betriebsrat so lange im Amt, bis der neue gebildet ist. Durch diese Bestimmung hat der Gesetzgeber vermeiden wollen, daß infolge Ablaufens der Amtsdauer eines Betriebsrates vor vollendeter Neuwahl seines Nachfolgers ein Zustand entstehen konnte, währenddessen ein Betriebsrat überhaupt nicht vorhanden sei. Es hat aber hiermit nicht die Möglichkeit geschaffen werden sollen, die Amtsdauer des alten Betriebsrates auf ungewisse Zeit hinaus zu verlängern. Dies würde aber der Fall sein, wenn die Auffassung der Antragsteller richtig wäre. Denn wenn die Bildung eines neuen Betriebsrates erst dann als vollzogen angesehen werden könnte, wenn seine Mitglieder von ihrem Recht, die Wahl nicht anzunehmen, Gebrauch gemacht haben, so würde durch fortwährende Ablehnung der Wahl zum neuen Betriebsrat verursacht werden können, daß die alten Betriebsratsmitglieder beliebig lange Zeit ihr Amt weiter versehen. Dies ist offenbar nicht die Absicht des Gesetzgebers gewesen. Das Gericht ist daher

* Siehe auch Arbeiterrecht im Betrieb Nr. 5 Seite 14.

der Ansicht, daß § 43 WRG Abs. 1 dahin auszulegen ist, daß die Amtsdauer des alten Betriebsrats dann endgültig aufhört, wenn eine Neuwahl im ordnungsmäßigen Verfahren hätte zustandekommen können (Platow, Betriebsrätegesetz, 10. Aufl., Anm. 1 Abs. 4 zu § 43). Ein ordnungsmäßiges Verfahren liegt hier vor. Die Wahl ist bisher von keiner Seite angefochten und von den an diesem Streit beteiligten Parteien ist erklärt, daß ihrerseits auch keine Anfechtung der Wahl vorgenommen werden solle. Damit steht die ordnungsmäßige Wahl als solche fest. Dann endet das Amt des Betriebsrats in dem Augenblick, in dem der neue Betriebsrat gebildet ist. Dieser Augenblick tritt ein spätestens mit der Feststellung des Wahlergebnisses, die hier am 10. April 1923 erfolgt ist. **Zeit** diesem Tage ist daher jedenfalls die Amtsdauer des alten Betriebsrates erloschen. Durch die Erklärung von neun Arbeiterratsmitgliedern des neuen Betriebsrats, ihr Amt nicht antreten zu wollen, wird hieran nichts geändert. Haben diese Ablehnungen zur Folge, daß die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorschriftsmäßige Zahl sinkt, so ist gemäß § 42 WRG zur Neuwahl zu schreiten, die nach § 44 Abs. 4 WRG auf dem Arbeiterrat zu beschränken wäre. Zurzeit besteht der Betriebsrat aus den neun gewählten Arbeiter- und Angestelltenmitgliedern, die die Wahl nicht abgelehnt haben. Diese würden gegebenenfalls den Wahlvorstand zu bestellen haben.

Zu 2. Der wieder in den Betriebsrat gewählte L. wurde im November 1922 fristlos entlassen. Ihm stand der Schutz des § 96 WRG zur Seite. Die hiernach geforderte Bestimmung des Betriebsrates zu seiner Kündigung liegt nicht vor. Die Arbeitgeberin behauptet, daß einer der Fälle vorläge, in denen gesetzlich die Zustimmung der Betriebsvertretung nicht erforderlich sei. Ob diese Behauptung richtig ist, kann das Gewerbegericht als stellvertretender Bezirkswirtschaftsrat nicht nachprüfen oder entscheiden. Es hat nur darüber zu bestimmen, welches die Folgen der ohne Zustimmung der Betriebsvertretung erklärten Entlassung von L. während der Zeit sind, in der die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung schwebt. Würde die fristlose Kündigung für berechtigt erklärt werden, so wäre sie als von Anfang an wirksam zu betrachten. L. wäre mit dem Ausspruch der Entlassung aus dem Betriebe der Mühle ausgeschieden und hätte damit auch seine Eigenschaft als Mitglied des alten Betriebsrates und seine Wählbarkeit für den neuen Betriebsrat verloren.

Würde aber die fristlose Kündigung für ungerechtfertigt erklärt werden, so hätte sie nach § 96 Abs. 4 WRG „als zurückgenommen“ zu gelten. Es ist zu prüfen, was der Gesetzgeber hiermit hat sagen wollen. In einer Entscheidung des erkennenden Gerichts vom 28. April 1921 hat sich dieses auf den Standpunkt gestellt, daß nach dem Wortlaut des Gesetzes die fristlose Kündigung derart wirksam werde, daß der Bekündigte bis zur Entscheidung über ihre Rechtmäßigkeit aus dem Betriebe ausscheide, also auch seine Wahlberechtigung und Wählbarkeit verliere. Diesen Standpunkt kann das Gericht nicht aufrecht erhalten. Seine Folge wäre, daß der Schutz des § 96 WRG von jedem Arbeitgeber durchlöchert werden könnte. Er brauchte nur ein ihm mißliebiges Mitglied des Betriebsrats kurz vor der Neuwahl zu entlassen, dann würde dessen Amtsdauer mit der Neuwahl des Betriebsrats beendet und ihm damit der Schutz des § 96 WRG entzogen sein. Der Arbeitgeber brauchte dann nur, da ja die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung noch aussteht, noch eine ordnungsmäßige Kündigung dieses früheren Mitgliedes des früheren Betriebsrats auszusprechen, um daselbe aus seinem Betriebe ausscheiden zu lassen. Dem Arbeitnehmer würde nur der Einspruch nach § 84 WRG noch möglich sein, durch den aber die Wiedereinstellung nicht erzwungen werden kann, da es dem Arbeitgeber freisteht, statt dessen die Entschädigungssumme zu wählen. Es liegt auf der Hand, daß der Gesetzgeber eine derartige Durchlöcherung der für die Betriebsräte gegebenen Schutzbestimmung nicht gewollt hat. Man wird daher zu diesem Ergebnis nur kommen dürfen, wenn die dieses herbeiführende Auslegung des § 96 Abs. 4 WRG eine unbedingt zwingende ist. Dies kann aber nicht behauptet werden. Wenn das Gesetz sagt, daß die Kündigung „als zurückgenommen gelte“, so heißt dies, daß in diesem Falle eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses als überhaupt nicht erfolgt anzusehen ist. Die rechtskräftige Feststellung der Unrechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung hat also zur Folge, daß das alte Dienstverhältnis kraft Gesetzes weiterbesteht. Während auf Grund eines erfolgreichen Einspruchs eines gekündigten Arbeiters nach § 84 ff. WRG in dem Falle, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betriebe ausgeschieden war, der Abschluß eines neuen Dienstvertrages erfolgt, wird hier der alte Vertrag einfach verlängert (vergl. Rohrbach, Betriebsrätegesetz § 96 Anm. 9; Derich, Betriebsrätegesetz § 96 Anm. II c). Daraus folgt, daß die Wirkung der fristlosen Kündigung bis zur Entscheidung über ihre Rech-

mäßigkeit nicht die sein kann, daß der betreffende Arbeitnehmer aus dem Betriebe ausscheidet. Ihre Wirkung ist vielmehr nur die, daß der Arbeitnehmer zeitweilig verhindert ist, seine Rechte aus dem Arbeitsvertrage einschließlich der ihm durch die Wahl zum Betriebsrat erwachsenen Rechte auszuüben. Infolgedessen verliert der betreffende Arbeitnehmer durch die fristlose Kündigung während der Schwerezeit auch nicht seine Wahlberechtigung oder seine Wählbarkeit, er behält vielmehr beides. Er kann aber sein aktives Wahlrecht, obwohl es ihm an sich zusteht, während dieser Zeit ebensowenig ausüben, wie seine Rechte und Pflichten als Betriebsrat. Hat er aber noch die Wahlberechtigung, so ist er auch wählbar geblieben (vergl. Flatow, Betriebsrätegesetz § 96 Anm. 8 Abs. 4; Reichsarbeitsblatt 1921, Seite 485, Nr. 278; 1922, Seite 431, Nr. 83; Feig-Söhler, Betriebsrätegesetz § 96, Anm. 7 Abs. 2). Danach ist auch hier L. noch als Angehöriger des Betriebes der S. M. A.-G. anzusehen, falls die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit seiner fristlosen Kündigung zu seinen Gunsten ausfällt. Die Anfechtung seiner Wahl mit der Behauptung, daß er als Nichtangehöriger des Betriebes der Antragsgegnerin nicht wahlberechtigt und nicht wählbar sei, ist daher zurückzuweisen. Wird aber rechtskräftig festgestellt, daß die Entlassung von L. rechtmäßig erfolgt ist, so ist er im November 1922 aus dem Betriebe und dem Betriebsrat der S. M. A.-G. ausgeschieden. Bis zu dem Augenblick, in dem die Entscheidung rechtskräftig wird, kann L. sein Amt als Betriebsrat nicht ausüben, daselbe ruht vielmehr. An seine Stelle tritt ein Ersatzmann.

Hieran wird auch dadurch nichts geändert, daß L. nicht in die Wählerliste eingetragen ist. Das Wahlrecht des Arbeitnehmers beruht nicht auf seiner Eintragung in die Wählerliste, diese hat vielmehr deklaratorische Bedeutung. Sie stellt lediglich fest, daß den hier eingetragenen Personen das Wahlrecht zusteht, ohne daß dadurch gesagt wird, daß nicht auch noch andere hier nicht eingetragene Personen wahlberechtigt sein können. Die Nichteintragung wahlberechtigter Personen hat nur zur Folge, daß diesen die Ausübung ihres Wahlrechts in diesem Falle unmöglich gemacht wird. Auf die Frage der passiven Wählbarkeit hat die Aufnahme in die Wählerliste überhaupt keinen Einfluß.

Amtsenthebung und Auflösung des Betriebsrats

Zur Frage der gröblichen Pflichtverletzung eines Betriebsratsvorsitzenden (Eingriff in die Betriebsleitung, Verteilung von Prozeßvollmachten an Lehrlinge).

Der Schlichtungsausschuß Hildesheim hat am 27. Juni 1923 den Antrag der Firma M. in B., die Zustimmung zur Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden R. zu erteilen, eventuell das Erlöschen der Mitgliedschaft des R. im Betriebsrate auszusprechen, abgewiesen.

Begründung: Die Antragstellerin behauptet, daß R. durch mehrere Handlungen seine Pflicht als Mitglied des Betriebsrats verletzt habe. Wäre dieses der Fall, so wären beide gestellten Anträge gemäß § 97 bezw. § 39 WVG begründet. Allein der Schlichtungsausschuß hat nicht feststellen können, daß eine gröbliche Pflichtverletzung vorliegt. Was dem Antragsgegner R. vorgeworfen wird, ist folgendes:

1. Die Antragstellerin behauptet, am 18. April 1923 zur Erledigung dringender Notstandsarbeiten Überstunden angeordnet zu haben, deren Ausführung die betreffenden Arbeiter „auf Befehl“ von R. verweigert hätten. Die Antragstellerin erblickt hierin einen Verstoß gegen § 69 Satz 2 WVG, wonach dem Betriebsrat ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnung nicht zustehe.

Da der Zweck des § 69 WVG ist, die Unantastbarkeit der Betriebsleitung zu gewährleisten, so würde allerdings unter Umständen ein gesetzwidriger Eingriff des Antragsgegners in die Anordnung der Betriebsleitung als eine Pflichtverletzung sich darstellen. Aber ein solcher gesetzwidriger Eingriff liegt nach Ansicht des Schlichtungsausschusses nicht vor. Die Sachlage war vielmehr die folgende:

Die Belegschaft der Maschinenfabrik der M.werke hat am 6. März 1923 in einer Belegschaftsversammlung den Beschluß gefaßt, nur dann Überstunden zu machen, wenn die Betriebsleitung den Betriebsrat davon vorher in Kenntnis gesetzt hat. Diesen Beschluß hat R. als Betriebsobmann zur Kenntnis der Arbeiterschaft gebracht und die Arbeiterschaft hat hiernach gehandelt. Man muß der Arbeiterschaft das Zugeständnis machen, daß sie einigermaßen rechtzeitig von der Absicht der Betriebsleitung, Überstunden einzulegen, in Kenntnis gesetzt wird, damit sie sich wegen ihrer häuslichen

Verhältnisse darauf einrichten kann. In der Mitteilung dieses Beschlusses an die Arbeiterschaft kann ein rechtswidriger Eingriff in Anordnungen der Betriebsleitung deshalb nicht gesunden werden.

2. Es wird dem Antragsgegner vorgeworfen, daß er den Werkmeister W. dadurch beleidigt habe, daß er gelegentlich einer Besprechung zu diesem geäußert habe: „Sie bestätigen ja alles.“ Eine Beleidigung kann der Schlichtungsausschuß hierin nicht erblicken.

3. Der Metallarbeiter-Verband hat bei dem Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim Beschwerde darüber geführt, daß die Antragstellerin in einigen Fällen Lehrlinge über die achtstündige Arbeitszeit hinaus beschäftigt habe, und zwar soll diese Anzeige durch A. veranlaßt sein. Auch hierin kann eine Pflichtverletzung nicht erblickt werden, vielmehr nur die ihm zustehende Ausübung seines gesetzlichen Beschwerderechts.

4. Ferner wird A. vorgeworfen, daß er am 28. oder 29. Mai einen Betriebsanschlag ohne Erlaubnis entfernt habe. Wäre dieses der Fall, so würde allerdings nach Ansicht des Schlichtungsausschusses eine gröbliche Pflichtverletzung vorliegen. A. hat dies indessen bestritten und die Antragstellerin hat einen Beweis für ihre Behauptung nicht geführt.

5. Die Antragstellerin wirft A. vor, daß er an die Lehrlinge Prozeßvollmachten verteilt habe zwecks Anstellung einer Klage vor dem Gewerbegericht in Peine, womit diese Bezahlung der Vergütung für Arbeitsstunden verlangt haben, während welcher sie die Fortbildungsschule besucht haben. Es wird hierin von der Betriebsleitung ein Verstoß gegen § 78 Ziff. 4 WRG erblickt. Ein solcher Verstoß liegt indessen nach Ansicht des Schlichtungsausschusses nicht vor; vielmehr sind hierunter nur solche Angelegenheiten zu verstehen, welche die gesamte Arbeitnehmerschaft berühren. Im vorliegenden Falle handelt es sich aber lediglich um privatrechtliche Streitigkeiten, deren Verfolgung vor dem ordentlichen Gericht keinem Arbeitnehmer genommen ist, und die Verteilung von Prozeßvollmachten, welche von dem Verbandsgeschäftsführer zur Erhebung der Klage eingesandt waren, kann nicht als eine gröbliche Verletzung der Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes angesehen werden.

Dem Antrag auf Auflösung eines Gruppenrats kann nur stattgegeben werden, wenn der Gruppenrat in seiner Gesamtheit die gesetzlichen Pflichten gröblich verletzt hat.

Beschluß des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 30. Juli 1923: „Der Antrag auf Auflösung des Arbeiterrats wird zurückgewiesen.“

Begründung: Nach dem Vortrag der Antragsteller ist zwar anzuerkennen, daß ein oder das andere Mitglied des Arbeiterrats nicht immer korrekt gehandelt hat, insbesondere dann nicht, wenn während der Arbeitsstunden einzelnen Gruppen der Belegschaft Auskünfte erteilt oder Nachrichten übermittelt wurden. Es hat sich aber nichts feststellen lassen, was dem Schlichtungsausschuß die Überzeugung beibringen könnte, daß der Arbeiterrat in seiner Gesamtheit seine gesetzlichen Pflichten gröblich verletzt hat. Zu einer Auflösung des Arbeiterrats als solchen liegt deshalb keine Veranlassung vor.

Aufsichtsrat

Informationsreisen von Rätemitgliedern im Aufsichtsrat zu den zur Gesellschaft gehörenden Betrieben zählen zu den notwendigen Geschäftsführungskosten im Sinne des § 35 und 36 WRG.

Diese Entscheidung wurde in einer Streitsache gegen die Rößnerwerke A.-G. am 5. November 1923 von dem Gewerbeaufsichtsamt Siegburg gefällt.

Begründung: Gemäß § 70 WRG haben die in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder des Betriebsrats die Aufgabe, dort die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten. Zur Erfüllung dieser Aufgabe kann es notwendigerweise unter Umständen einer mündlichen Aussprache zwischen den Gewählten und den örtlichen Betriebsvertretungen bedürfen. Ob und welche Voraussetzungen vorliegen müssen, um die Notwendigkeit im Sinne des § 35 und 36 WRG zu beweisen, ist strittig und wird oft strittig sein. Denn man wird bei der Begründung der Notwendigkeit ausschlaggebend die „Wichtigkeit“ der Angelegenheit in die Waagschale zu werfen geneigt sein, und gerade hierüber können die Auffassungen auf beiden Seiten geteilt sein.

Man wird daher auch nach anderen mehr oder weniger schwerwiegenden Momenten suchen müssen, welche die Lösung der schwierigen Frage näher bringen.

Im vorliegenden Falle war die Betriebsvertretung der Gasper Eisen- und Stahlwerke an das Aufsichtsratsmitglied in Troisdorf herangeraten, um Vorschläge der dortigen Vertretung zur Verbesserung der Produktion an Ort und Stelle entgegenzunehmen. Ferner sollte über drohende Betriebseinschränkungen sowie über Einrichtung für Kartoffelversorgung, Ausbau des Lohnsatzes usw. beraten werden, Angelegenheiten, in denen teilweise eine Einigung zwischen der örtlichen Leitung und Betriebsvertretung noch ausstand.

Die Frage ist nun: Konnte der Betriebsratsvertreter von Troisdorf aus durch schriftlichen Verkehr sich so unterrichten, daß er in der Lage war, die in Frage stehenden Punkte demnächst im Sinne der Arbeitnehmerschaft mit der notwendigen Kenntnis aller maßgebenden Umstände zu vertreten?

Die besonderen der Aufklärung entgegenstehenden Schwierigkeiten müssen darin erblickt werden, daß dem mit den örtlichen Verhältnissen des Rat suchenden Wertes vollständig fremden auswärtigen Betriebsratsmitglied die Anhaltspunkte fehlen, die eben eine klare Stellungnahme erst ermöglichen. Es würde dem auswärtigen Ratsmitglied zweifellos leicht fallen, sich ein Urteil über diesen und jenen Fall zu bilden, wenn er erst einmal durch persönliche Inaugenscheinnahme ein Bild des fremden Wertes in sich aufgenommen hat. Infolgedessen wird man die erstmalige Reise zu einem dem Unternehmen angehörigen Werke, sobald sich ein genügender triftiger Anlaß bietet — und dies ist hier der Fall —, als notwendig zu bezeichnen haben, damit vor allem die allgemeine Grundlage zur Erfüllung der den Aufsichtsratsmitgliedern obliegenden Verpflichtungen gewonnen wird.

Der Besuch der Jechen Viktor I/II und III/IV ferner Stern und General in Weimar wird in demselben Sinne und aus gleichen Gründen wie der Besuch des Gasper Eisen- und Stahlwerks für notwendig befunden.

Teilnahme der in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder an der Generalversammlung.

Entscheidung des Stadtrats zu Baunzen als stellvertretenden Bezirkswirtschaftsrat vom 20. August 1923; mitgeteilt vom Sächsischen Arbeitsministerium.

Die in den Aufsichtsrat der Firma R., A. G. in Baunzen entsandten Betriebsratsmitglieder haben das Recht, an den Generalversammlungen dieses Unternehmens teilzunehmen. Die Kosten dieser Entscheidung werden der Antragsgegnerin auferlegt.

Tatbestand und Gründe: Die Firma R., A. G. in Baunzen bestreitet den Antragstellern, die als Betriebsratsmitglieder auf Grund von § 70 WRG in Verbindung mit dem Gesetze über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat, vom 15. Februar 1922, in den Aufsichtsrat entsandt sind, das Recht, an den Generalversammlungen teilzunehmen, und es ist ihnen zu der am 17. April 1923 abgehaltenen Generalversammlung der Zutritt verweigert worden.

Für ihre Stellungnahme führt die Antragsgegnerin folgende Gründe an: Nach § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922 fänden auf die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder die auf die übrigen Aufsichtsratsmitglieder geltenden Bestimmungen nur Anwendung, soweit nicht im Betriebsrätegesetz etwas anderes bestimmt sei. Nun sei aber in § 70 WRG tatsächlich etwas anderes bestimmt, insofern, als dort gesagt sei, daß die Betriebsratsmitglieder „in allen Sitzungen des Aufsichtsrates Sitz und Stimme“ hätten, die Tätigkeit dieser Vertreter sei also auf die Aufsichtsratsitzungen beschränkt. Abgesehen aber davon hätten die Mitglieder des Aufsichtsrates überhaupt kein Recht, an der Generalversammlung teilzunehmen, denn diese sei lediglich eine Versammlung der Aktionäre. Die Generalversammlung könnte Nichtaktionären die Teilnahme gestatten, ein Recht darauf hätten aber diese nicht. Schließlich hat die Antragsgegnerin noch die Zuständigkeit des Gewerbeamtes — damit ist wohl die des Stadtrates gemeint — bestritten.

Die Antragsteller führen dagegen aus, daß die Mitglieder des Aufsichtsrates das Recht hätten, an der Generalversammlung teilzunehmen. Wenn das auch im Handelsgesetzbuch nicht ausdrücklich ausgesprochen sei, so folgere es doch mittelbar aus dem Pflichten und Rechten des Aufsichtsrates. Danach und auf Grund des § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922 seien aber auch die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsrats-

mitglieder zur Teilnahme an der Generalversammlung berechtigt. Zur Erhärtung ihres Vorbringens haben die Antragsteller eine Entscheidung des Gewerberates in Flensburg vom 4. Januar 1923 in einfacher Abschrift vorgelegt.

§ 70 WRG steht mit unter der Überschrift: „Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen“. Eine Streitigkeit über die Befugnisse der in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder ist also eine solche im Sinne des § 93 Ziff. 3 WRG. Zu deren Entscheidung ist, solange ein Bezirkswirtschaftsrat nicht besteht, nach § 8 der Verordnung des Sächsischen Arbeitsministeriums vom 18. März 1920 zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes (Nr. 66 der Bauzener Nachr. vom 20. März 1920) der Stadtrat zuständig.

Der Einwand der Antragsgegnerin, die Tätigkeit der in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder sei auf die Aufsichtsratsitzungen beschränkt, wie aus § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922 in Verbindung mit § 70 WRG hervorgehe, ist nicht stichhaltig. Der einleitende Satz in § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922 „Soweit nicht . . . ist“ bezieht sich auf Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs, die mit denen des Betriebsrätegesetzes im Widerspruch stehen und deshalb nicht Anwendung finden sollen. So ist zum Beispiel § 243 HGB nicht anwendbar, da über die Zahl der Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat Sonderbestimmungen gelten; § 245 HGB ist nicht anzuwenden, da die hier geregelte Frage der Vergütung durch § 70 Satz 2 WRG besonders geregelt ist. Von diesen mehr äußerlichen Unterschieden abgesehen, ist aber im vollen Umfange die gleichberechtigte Stellung der vom Betriebsrate in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder und der von der Generalversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder herbeigeführt. Das gilt zum Beispiel für die Vorschriften in §§ 244, 246, 249, 312 HGB. (Vgl. dazu die Begründung zum Entwurfe eines Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat im Reichsarbeitsblatt vom 15. Februar 1921, S. 335.) Demnach sind die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder auch berechtigt, an den Generalversammlungen teilzunehmen, falls die von der Generalversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder als solche dieses Recht haben. Das aber will die Antragsgegnerin — und das ist ihr zweiter Einwand — verneinen. Auch darin ist ihr nicht beizutreten. Im Handelsgesetzbuch findet sich zwar keine Bestimmung, die den Mitgliedern des Aufsichtsrates das Anwesenheitsrecht in der Generalversammlung ausdrücklich auspricht. Die rechtliche Stellung des Aufsichtsrates schließt dieses Recht aber als Selbstverständlichkeit ein. Was hätte zum Beispiel § 246 HGB (Pflicht des Aufsichtsrates, sich vom Gange der Angelegenheiten der Gesellschaft zu unterrichten, an die Generalversammlung Bericht zu erstatten, eine Generalversammlung zu berufen) für einen Sinn, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrates nicht an der Generalversammlung teilnehmen dürften? Wie kann der Aufsichtsrat eine nach § 247 Abs. 1 von der Generalversammlung beschlossene Rechtsstreitigkeit vorteilhaft führen, wenn er von dieser Versammlung ausgeschlossen war? Die Entlastung des Aufsichtsrates nach § 260 Abs. 1 HGB wird gewiss gar nicht möglich sein, wenn nicht der dazu anwesende Aufsichtsrat Aufklärungen gibt und Fragen beantwortet. Hat aber aus diesen Gründen der Aufsichtsrat das Recht, an der Generalversammlung teilzunehmen, so ist es gleichgültig, ob die Mitglieder zugleich Aktionäre sind oder nicht. Diese Entscheidung ist endgültig.

(„Das Schlichtungswesen“, 5. Jahrg. Nr. 12.)

Entlassungen

Unbillige Härte gemäß § 84 Abs. 1 Ziff. 4 liegt vor, wenn Arbeitnehmer zur Entlassung kommen, die trotz vorhandenem Arbeitswillen durch den Druck streitender Arbeitnehmers an der Arbeit behindert werden.

Entscheidung des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 24. September 1923: Der Einspruch gegen die am 15. August 1923 ausgesprochene Entlassung ist gerechtfertigt.

Begründung: Der Einspruch ist auf §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes gestützt.

Am 13. August 1923 beschloß die ganze Belegschaft, in den Streik zu treten. Die Arbeit wurde darauf niedergelegt. Am nächstfolgenden Tage erschien die Belegschaft an der Arbeitsstelle, um die aus Mangel an Mitteln am Tage vorher nicht zur Auszahlung gelangten Löhne zu empfangen. Gearbeitet wurde auch an diesem Tage nicht. Am 15. August nahm die Belegschaft die Arbeit wieder auf, dem Antragstellern wurde indes

eröffnet, daß sie wegen unbefugter Arbeitsniederlegung fristlos entlassen seien. Die Antragsteller behaupten, daß sie lediglich unter dem Druck der Massen gehandelt hätten, sie hätten gearbeitet, wenn für sie die Möglichkeit bestanden hätte, ohne Gefahr für ihre Person der Streitparole entgegenzutreten. Diese Möglichkeit hätte aber für sie um so weniger bestanden, als größere Arbeitermassen aus Nachbarbetrieben durch ihr drohendes Verhalten die Arbeitsniederlegung und Durchführung des Streiks erzwungen hätten. Diese Angaben sind nicht widerlegt. Die Antragsgegnerin hat zugegeben, daß die Antragsteller sich in keiner Weise anders als die nicht zur Entlassung Gefommenen verhalten hätten. Die Kammer ist daher zu der Überzeugung gekommen, daß die Antragsteller allein durch den gegen sie ausgeübten Druck der Massen verhindert waren, ihren an sich vorhandenen gewesenen Arbeitswillen zu betätigen. Der Einspruch erschien deshalb begründet.

Doppelverdiener und Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse bei Vornahme von Entlassungen.

Der Reichsarbeitsminister hat am 18. November 1923 das nachfolgende Schreiben an die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände gerichtet:

Es mehren sich die Klagen, daß sogenannte Doppelverdiener, insbesondere verheiratete Frauen, deren Männer voll beschäftigt sind, in Arbeit stehen, während zahlreiche erwerbslose Männer und Frauen, die auf Erwerb angewiesen sind, sich vergebens um Arbeit bemühen. Wo diese Verhältnisse gegeben sind, werden Personen, die auf Erwerb angewiesen sind, der Erwerbsmöglichkeit beraubt, während auf der anderen Seite in den Familien der Doppelverdiener nicht selten verhältnismäßig hohe Einkünfte erzielt werden.

In der Tat liegt hier ein Mißstand vor, der in den weitesten Kreisen der Bevölkerung empfunden wird. Der Vorstand des deutschen Städtetages hat bereits am 19. März 1923 hierauf hingewiesen und eine Bestimmung beantragt, welche die Gemeinden ermächtigt, Arbeitgeber zugunsten Erwerbsloser zur Freimachung solcher Arbeitsstellen anzuhalten, in denen Doppelverdiener beschäftigt sind. Ich habe damals die Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands um eine gutachtliche Äußerung zu der Anregung des Städtetages ersucht. Die Zentralarbeitsgemeinschaft hat mir mit Schreiben vom 28. Juni 1923 mitgeteilt, daß der Vorschlag des Deutschen Städtetages von Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgelehnt werde. Die Erfahrungen bei der Durchführung der früheren Freimachungsverordnung hätten ergeben, daß eine wirklich einwandfreie Prüfung der Verhältnisse der Doppelverdiener fast unmöglich sei und peinliche Ermittlungen voraussetze, ohne daß eine Gewähr geboten sei, daß unberechtigte Härten vermieden würden. Ein gesetzlicher Zwang zur Entlassung von Doppelverdienern erscheine daher untunlich.

Diese Auffassung halte ich auch heute noch für zutreffend. Ich möchte glauben, daß auf einfachere und zweckmäßigere Weise als durch einen gesetzlichen Zwang dem Mißstand dadurch begegnet werden sollte, daß die Arbeitgeber von sich aus die sogenannten Doppelverdiener möglichst durch Erwerbslose, die auf Erwerb angewiesen sind, ersetzen. Selbstverständlich soll dabei nicht schematisch verfahren, sondern den Gesichtspunkten einer rationeller Wirtschaftsführung Rechnung getragen werden. Ich bitte daher, in erster Linie jedenfalls die Neueinstellung sogenannter Doppelverdiener tunlichst zu vermeiden. Soweit Doppelverdiener aber bereits beschäftigt sind, bitte ich, sie insoweit durch Erwerbslose, die auf Verdienst angewiesen sind, zu ersetzen, als es nach den Betriebsverhältnissen und unter Vermeidung ungerechtfertigter Härten im Einzelfalle möglich ist.

Dabei möchte ich darauf hinweisen, daß § 13 der Demobilisierungsverordnung vom 12. Februar 1920 für den Fall, daß Arbeitnehmer zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl entlassen werden sollen, die Berücksichtigung der Arbeitnehmer mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen vorschrieb, und daß die Aufhebung dieses § 13 durch die Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsfreudung vom 15. Oktober 1923 nicht etwa bedeuten sollte, daß der Grundsatz des § 13 verlassen werden soll. Vielmehr habe ich geglaubt, daß die Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse, wie sie der § 13 vorschrieb, inzwischen so sehr zum allgemein anerkannten Grundsatz bei Entlassungen geworden ist, daß er auch ohne ausdrückliche Bestimmung beachtet und in Streitfällen im Wege des § 84 Abs. 1 Nr. 4 des Betriebsrätegesetzes sichergestellt werden wird.

Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ohne Zustimmung der Betriebsvertretung bei Betriebs Einschränkungen unzulässig. Begriff der „teilweisen“ Stilllegung.

Aus den Gründen eines Urteils des Gewerbegerichts Heilbronn vom 29. Nov. 1923:

Nach § 96 Abs. 1 BRG bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Betriebsratsmitgliedes der Zustimmung der Betriebsratsvertretung. Diese Zustimmung ist nach Abs. 2 Ziff. 2 nicht erforderlich bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich sind. Der Ausgang des Rechtsstreits hängt von der Entscheidung der Frage ab, ob die Entlassung des Klägers durch Stilllegung des Betriebs erforderlich wurde oder nicht; es ist also zu untersuchen einmal, ob im vorliegenden Fall eine Betriebsstilllegung vorlag, und sodann, ob diese Stilllegung die Entlassung des Klägers erforderlich machte. Das Gewerbegericht steht in Übereinstimmung mit der überwiegenden Ansicht in Schrifttum und Rechtsprechung auf dem Standpunkt, daß die in § 85 Abs. 2 Ziff. 2 und § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG aufgestellten Voraussetzungen für einpruchs- und zustimmungsfreie Kündigungen die gleichen sind, daß also auch die Stilllegung des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG die „teilweise“ Stilllegung in sich schließt. Ja es neigt sogar zu der Auffassung hin, daß unter Stilllegung im Sinne der genannten Bestimmungen überhaupt nur die teilweise Stilllegung gemeint sein kann, weil ja bei der gänzlichen Stilllegung eines Betriebes selbstverständlich auch die ganze Arbeiterschaft einschließlich des Betriebsrats entlassen werden muß und dies an sich vom Gesetzgeber nicht noch besonders hervorgehoben zu werden braucht. Der Begriff der Stilllegung ist im BRG nicht erläutert. Der Begriff der Stilllegung in Sachen der Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stilllegungen vom 8. November 1920 deutet sich nicht, wie die Beklagte meint, mit dem Begriff der Stilllegung des BRG, insofern jene nur Stilllegungen bestimmten Umfangs, wie er in § 1 Abs. 1 Ziff. 2 der Verordnung näher umschrieben ist, umfaßt, während das BRG irgend welche Einschränkungen an den Begriff der Stilllegung nicht knüpft. Wäre jener Begriff auch für das BRG maßgebend, so hätte die Abbruchs- und Stilllegungsverordnung auch eine dementsprechende Bestimmung enthalten müssen. Da dies aber nicht zutrifft, ist beim Begriff der Stilllegung im BRG von dem gewöhnlichen Sprachgebrauch auszugehen. Hiernach ist unter Stilllegung eines Betriebes die gänzliche Stilllegung, unter teilweiser Stilllegung eines Betriebes die Stilllegung einer selbständigen Betriebsabteilung zu verstehen. Stilllegung bedeutet aber die Nichtbenützung sämtlicher Betriebsanlagen und teilweise Stilllegung die Nichtbenützung sämtlicher in der Betriebsabteilung vorhandenen Betriebsanlagen, so daß der Fabrikationsbetrieb als solcher aufgehört hat. Im vorliegenden Rechtsstreit sind in der Kernmacherei, die eine Unterabteilung des Gießereibetriebes ist, die vorhandenen neun Kernmacher allmählich bis auf drei entlassen worden. Diese arbeiten noch weiter für die Zwecke der Gießerei, die zusammen mit der Kernmacherei wegen ihrer räumlichen Unterbringung und ihrer sachlichen Leistung eine gewisse wirtschaftliche Einheit, somit eine Betriebsabteilung bildet. Hier werden nach wie vor die Halbfabrikate (Gußstücke) weiter gegossen, nur nicht im gleichen Umfang wie bisher. Man kann daher nicht von einer Stilllegung des Kernmacherei- und Gießereibetriebes, sondern nur von einer Einschränkung derselben reden. Es scheidet daher auch der Begriff der teilweisen Stilllegung im vorliegenden Rechtsstreit aus. Es kann somit auch die Frage dahingestellt bleiben, ob im Falle der Stilllegung die Entlassung des Klägers erforderlich war. Hiernach ist festzustellen, daß für die Kündigung des klägerischen Dienstverhältnisses der Ausnahmefall des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG nicht gegeben ist. Die Beklagte hätte deshalb zur rechtswirksamen Kündigung die Zustimmung des Betriebsrats einholen müssen. Da dies nicht geschah, ist die Kündigung zu unrecht erfolgt und die Beklagte schadenersatzpflichtig. Nach Lage der Verhältnisse hätte die Beklagte zweifellos auch die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung erhalten, wenn sie darum nachgesucht hätte, da die für die Weiterbeschäftigung der drei in der Kernmacherei noch beschäftigten Arbeiter angeführten sozialen Gründe durchaus begründet erscheinen. **Es mußte demnach die Beklagte antragsgemäß kostenpflichtig verurteilt werden.**

Tarifvertrag

Berechtigt ein fälschlicherweise angenommener Schiedsspruch den Arbeitgeber, nachdem später die Verbindlichkeitserklärung abgelehnt wurde und auf dem Verhandlungswege ein anderes Ergebnis zustande kam, den Außenseiter zum Lohnabzug der zuviel ausgezahlten Differenzsumme, oder ist er verpflichtet, dem ersten Schiedsspruch entsprechende Löhne zu zahlen?

Urteil des Gewerbegerichts **Kitzberg** vom 3. Mai 1923: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger B. 28 061 M. und an den Kläger R. 23 232 M. zu zahlen.

Tatbestand: Die Kläger stehen bei der Beklagten in Beschäftigung. Sie sind bei der Verwaltungsstelle Zwickau des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes organisiert. Die Beklagte ist der in Frage kommenden Arbeitgeberorganisation (Verband sächsischer Metallindustrieller) nicht angeschlossen. Sie erkannte jedoch die zwischen dem Arbeitgeberverband sächsischer Metallindustrieller einerseits und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband andererseits abgeschlossenen Tarifvereinbarungen als für sich geltend an. Einverstanden war die Beklagte weiter damit, daß für die Kläger die Verwaltungsstelle Zwickau des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes bei Lohnforderungen auftrat.

Wegen Forderung höherer Löhne ab 25. Februar 1923 verhandelte der Deutsche Metallarbeiter-Verband mit dem Arbeitgeberverband sächsischer Metallindustrieller. Da bei diesen Verhandlungen eine Einigung nicht zustande kam, wurde der Schlichtungsausschuß angerufen, der unterm 7. März 1923 einen Schiedsspruch fällte, wonach für den Bezirk Zwickau für gelernte Arbeiter über 24 Jahre, um die es sich bei den Klägern handelt, ein Stundenlohn von insgesamt 1454 M. festgesetzt wurde. Dieser Schiedsspruch wurde aber später vom Verband sächsischer Metallindustrieller abgelehnt, ebenso die seitens der Arbeitnehmerorganisation beantragte Verbindlichkeitserklärung. Daraufhin verhandelten die beiden Verbände erneut und einigten sich auf einen Stundenlohn von 1441 M.

Den unterm 7. März 1923 gefällten Schiedsspruch sandte die Verwaltungsstelle Zwickau des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes der Beklagten mit Schreiben vom 8. März 1923 zu. In diesem Schreiben ersuchte die Verwaltungsstelle die Beklagte, die sich auf Grund des Schiedsspruches ergebenden Löhne den Klägern auszusahlen, im gegenteiligen Falle aber sofort Mitteilung zu machen.

Die Beklagte antwortete auf dieses Schreiben nicht, brachte vielmehr die auf Grund des Schiedsspruches festgesetzten Löhne von 1454 M. zur Auszahlung.

Da bei den späteren Verhandlungen der beteiligten Organisationen statt des im Schiedsspruch festgesetzten Lohnes von 1454 M. nur ein Stundenlohn von 1441 M. vereinbart wurde, zog die Beklagte die zuviel gezahlten Beträge, und zwar bei B. 28 061 M. und bei R. 23 232 M. wieder ab.

Die Kläger behaupten, daß sie mit der Beklagten, die einer Organisation nicht angeschlossen sei, die Löhne besonders vereinbaren müßten. Dies sei bisher so geschehen, daß die Verwaltungsstelle Zwickau des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes die zwischen dem Verband sächsischer Metallindustrieller und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband abgeschlossenen Löhne der Beklagten mit dem Ersuchen um Auszahlung zugesandt habe. Die so vereinbarten Löhne seien stets ausgezahlt worden. Im vorliegenden Falle habe die Verwaltungsstelle Zwickau des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes der Beklagten die mit Schiedsspruch vom 7. März 1923 festgesetzten Löhne ebenfalls mit dem Ersuchen um Auszahlung mitgeteilt. Im Begleitschreiben vom 8. März 1923 sei der Beklagten freigestellt worden, Gegenteiliges zu unternehmen, nur solle dies sofort mitgeteilt werden. Da seitens der Beklagten auf dieses Schreiben eine Antwort nicht eingegangen sei, diese vielmehr die geforderten Löhne ausgezahlt habe, sei die Einzelabmachung mit der Beklagten gültig und der Lohnabzug unzulässig.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie behauptet, daß sie berechtigt gewesen sei, den zuviel gezahlten Lohn wieder abzugiehen. Nachdem der Schiedsspruch vom Verband sächsischer Metallindustrieller abgelehnt worden sei und sogar hierauf niedrigere Löhne vereinbart worden seien, stehe ihr das Recht zu, die unberechtigt bezogenen Beträge wieder zurückzufordern. Sie habe bisher immer die zugunsten der Arbeitnehmer eingehenden Abmachungen der beiderseitigen Verbände als für sich geltend betrachtet und sei auch demzufolge berechtigt, etwa für sie günstige Abmachungen in Anspruch zu nehmen.

Gründe: Die Zuständigkeit des **Berwerbegerichts** ergibt sich aus §§ 4 und 27 des **Berwerbegerichtsgesetzes**.

Den **Behauptungen** der **Kläger** kann die **Beachtung** nicht **versagt** werden. Die **Beklagte** ist der **Organisation** der **sächsischen Metallindustriellen**, die die **Tarifgegnerin** des **Deutschen Metallarbeiter-Verbandes** ist, **nicht** **angeschlossen**. Die **zwischen** diesen **beiden Organisationen** getroffenen **Lohnvereinbarungen** gelten **deshalb** **nicht** für die **Beklagte** **vor** **erklärter** **Allgemeinverbindlichkeit**. Die **Kläger** waren **demzufolge** auf **Einzelabmachungen** mit der **Beklagten** **angewiesen**. Dies ist **geschehen**. Für die **Kläger** trat die **Verwaltungsstelle** **Zwickau** des **Deutschen Metallarbeiter-Verbandes** auf, **ohne** **das** **seitens** der **Beklagten** **Widerspruch** **erhoben** **worden** **wäre**. Im **vorliegenden** **Falle** **haben** die **Kläger** **ebenfalls** **wieder** **durch** die **Verwaltungsstelle** **Zwickau** der **Beklagten** **ihre** **Lohnforderung** **unterbreitet**. **Durch** **diese** **Stelle** **ist** die **Beklagte** **mit** **Schreiben** **vom** **8. März** **1923** **aufgefordert** **worden**, die **höheren** **Löhne** **auszuzahlen**. **Es** **ist** **anheimgestellt** **worden**, **Gegenteiliges** **zu** **unternehmen**, **falls** **sie** **nicht** **damit** **einverstanden** **war**. Die **Beklagte** **hat** **auf** **dieses** **Schreiben** **eine** **Antwort** **nicht** **gegeben**. **Sie** **hat** **damit** **die** **Lohnforderung** **der** **Kläger** **durch** **Unterlassung** **einer** **gegenteiligen** **Erklärung** **anerkannt**; **sie** **ist** **sogar** **noch** **weitergegangen** **und** **hat** **die** **geforderten** **Löhne** **vorbehaltlos** **zur** **Auszahlung** **gebracht**. Die **spätere** **Ablehnung** **des** **Schiedspruches** **und** **die** **Vereinbarung** **niedrigerer** **Löhne** **zwischen** **den** **Organisationen** **wirkt** **nicht** **für** **sie**, **da** **es** **sich** **eben** **nicht** **um** **einen** **für** **allgemeinverbindlich** **erklärten** **Schiedspruch** **handelt**. **Wenn** **die** **Beklagte** **wollte**, **daß** **die** **spätere** **Regelung** **der** **Löhne** **auch** **für** **sie** **gelten** **sollte**, **hätte** **sie** **einen** **entsprechenden** **Vorbehalt** **nicht** **unterlassen** **dürfen**. **Da** **sie** **das** **nicht** **getan** **hat**, **war** **ein** **Abzug** **in** **Höhe** **des** **Betrages**, **der** **über** **die** **durch** **Vereinbarung** **zustande** **gekommenen** **Löhne** **hinausging**, **nicht** **statthast**.

Da **über** **die** **Klagehöhe** **kein** **Streit** **herrscht**, **war** **nur** **über** **den** **Grund** **zu** **entscheiden**, **wie** **geschehen**.

Kein **Verzicht** **auf** **rückständige** **Lohnansprüche** **trotz** **Unterschrift** **eines** **entsprechenden** **Reverses**.

Urteil **des** **Kammergerichts** **8. Zivilsenat** **vom** **17. Mai** **1922**.

Die **Kläger** **machen** **Lohnansprüche** **auf** **Grund** **eines** **vom** **Demobilisierungskommissar** **für** **verbindlich** **erklärten** **Schiedspruchs** **des** **zuständigen** **Schlichtungsausschusses** **geltend**. Die **Beklagte** **wendet** **außer** **Unzulässigkeit** **der** **Verbindlichkeitserklärung** **Verzicht** **der** **Kläger** **auf** **die** **geltend** **gemachten** **Ansprüche** **ein**.

Das **Kammergericht** **bejaht** **die** **Zulässigkeit** **der** **Verbindlichkeitserklärung** **aus** **den** **bekannt** **Gründen** **und** **führt** **dann** **des** **weiteren** **aus**:

Die **der** **an** **sich** **begründeten** **Klage** **von** **der** **Beklagten** **bezüglich** **einzelner** **Kläger** **entgegen** **gestellte** **Einrede** **des** **Verzichts** **ist** **nicht** **begründet**. Die **diesen** **Klägern** **bei** **ihrem** **Austritt** **aus** **der** **Arbeit** **von** **der** **Beklagten** **vorgelegte** **und** **von** **ihnen** **unterschiedene** **Erklärung**, **daß** **ihnen** **der** **Lohn** **vollständig** **gezahlt** **sei** **und** **daß** **sie** **keine** **Ansprüche** **mehr** **hätten**, **ist** **nach** **Lage** **der** **Sache**, **insbesondere** **mit** **Rücksicht** **darauf**, **daß** **sie** **vorher** **schon** **wiederholt** **geltend** **gemacht** **hatten**, **daß** **ihnen** **ein** **Anspruch** **auf** **die** **Meßlöhne** **auf** **Grund** **des** **Schiedspruchs** **zustehe** **und** **daß** **einzelne** **von** **ihnen** **auch** **bereits** **Klage** **auf** **Zahlung** **der** **Meßlöhne** **erhoben** **hatten**, **nicht** **auf** **diese** **streitigen** **Meßlöhne**, **sondern** **nur** **auf** **die** **unstrittigen** **laufenden** **Löhne** **bis** **zu** **ihrer** **Entlassung** **zu** **beziehen**. **Den** **Ausführungen** **des** **Landgerichts** **in** **dieser** **Beziehung** **ist** **beizutreten**. **Daß** **die** **Kläger** **ihrer** **Erklärung** **nur** **diese** **Bedeutung** **beilegten**, **war** **auch** **für** **die** **Beklagte** **erlernbar**. **Von** **einem** **Verzicht** **derjenigen** **Kläger**, **welche** **diese** **Erklärung** **unterschieden** **haben**, **kann** **deshalb** **keine** **Rege** **sein**. **Abgesehen** **liegt** **in** **diesen** **Erklärungen**, **die** **auf** **Erfordern** **der** **Beklagten** **abgegeben** **sind**, **nur** **der** **Abschluß** **von** **negativen** **Schuldnerkenntnisverträgen** **im** **Sinne** **des** **§** **397** **Abf. 2** **BGB**, **und** **die** **Anerkennung** **des** **Nichtbestehens** **eines** **Schuldverhältnisses** **ist** **eine** **Leistung** **des** **Anerkennenden** (**§** **812** **Abf. 2** **BGB**), **die** **auf** **Grund** **des** **§** **812** **Abf. 1** **BGB** **kondiziert** **werden** **kann**, **wenn** **die** **Unrichtigkeit** **der** **Anerkennung** **dargetan** **wird**. **Letzteres** **ist** **aber** **hier** **geschehen**, **und** **die** **Erklärungen**, **die** **die** **Kläger** **im** **Prozesse** **abgegeben** **haben**, **sind** **auch** **unbedenklich** **als** **Rückforderung** **ihres** **negativen** **Anerkenntnisses** **aufzufassen**. **Auch** **aus** **diesem** **Grunde** **stehen** **die** **Erklärungen** **der** **in** **Vertracht** **kommenden** **Kläger** **ihren** **Klageansprüchen** **nicht** **entgegen**.

Lehrlingsfragen

Die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens ist zulässig. Das Lehrverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis.

Unsere in den Arbeiterrechtsbeilagen Nr. 3 und 5 veröffentlichten Urteile zu dieser Frage werden jetzt ergänzt durch ein Urteil des 10. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Dresden vom 8. November 1923 (Mtenz. LO O 329/23). Der Schiedsspruch des Leipziger Schlichtungsausschusses in Sachen des Verbandes der Metallindustriellen in Leipzig und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband, Verwaltungsstelle Leipzig, war vom Demobilisierungskommissar für verbindlich und später von der Reichsarbeitsverwaltung für allgemeinerbindlich erklärt worden. Die Unternehmer erhoben Feststellungsklage beim Landgericht und wandten sich, als sie hier abgewiesen wurden, an die Berufungsinstanz, das Oberlandesgericht Dresden, mit dem Erfolg, daß auch hier ihre Klage zurückgewiesen wurde. Aus der sehr eingehenden Begründung des Urteils bringen wir folgenden Auszug:

„Es bleibt demnach nur noch zu entscheiden, ob die Lehrlinge im Machtbereich des Klägers zu ihren Lehrherren in einem Arbeitsverhältnis, wie der Beklagte behauptet und der Schlichtungsausschuß, der Demobilisierungskommissar und das Landgericht angenommen haben, oder in einem reinen Ausbildungsverhältnis stehen, wie der Kläger erklärt. Sind die hier in Frage kommenden Lehrverträge keine Arbeitsverträge, sondern reine Ausbildungsverträge, so würde der Abschluß eines Tarifvertrages zwischen den Lehrlingen oder ihren Vertretern und den Lehrherren nicht möglich, die Befugnisse des Schlichtungsausschusses zur tariflichen Regelung der Lehrlingsentschädigung ausgeschlossen und die Verbindlichkeitsklärung gegenstandslos sein.

Die hiernach erheblich und stark umstrittene Frage ist durch das Gericht zu lösen. Als tatsächliche Unterlage dafür dient neben den sonstigen Verhandlungsergebnissen das Gutachten des Obergerichtes Rechenberger vom 3./5. Juni 1923. Durch das Gutachten steht fest, daß die Lehrlinge in der Metallindustrie Arbeit leisten, die für die Arbeitgeber nutzbringend ist. Auf die Dauer und den Umfang der nutzbringenden Arbeitsleistung kommt für die hier zu lösende Frage nichts an. Die Entscheidung darüber ist allein Sache des Schlichtungsausschusses, der danach nach Befinden die Dauer und den Umfang der den Lehrlingen zu gewährenden Entschädigung zu bestimmen hat.

Die im Machtbereich des Klägers zwischen seinen Mitgliedern und ihren Lehrlingen abgeschlossenen Lehrverträge sind eine Unterart der Dienstverträge im Sinne von § 611 BGB, bei denen sich sowohl der Lehrling — gegebenenfalls durch seinen Vertreter — als auch der Lehrherr gegenseitig Dienste zusagen und zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichten, die eine Entlohnung in barem Gelde nicht zu sein braucht, sondern auch in den Gegendiensten bestehen kann. Der Lehrherr hat nach dem Vertrag die Verpflichtung, den Lehrling zur Erlernung seines gewerblichen Berufes in den Arbeiten seines Faches, die im Betrieb vorkommen, dem Zweck der Ausbildung entsprechend zu unterweisen und ihm Gelegenheit zu geben, sich nach seinen Fähigkeiten zu einem tüchtigen Facharbeiter heranzubilden. Die Pflicht zur Ausbildung steht an erster Stelle und gehört zum Wesen des Lehrvertrages. Der Verpflichtung des Lehrherrn entspricht aber unstreitig andererseits die Verpflichtung des Lehrlings, alle im Rahmen des Lehrvertrages erforderlichen Anordnungen des Lehrherrn zu befolgen und Dienste zu leisten. Auf die Leistung dieser Dienste hat der Lehrherr einen Anspruch. Denn wenn auch der Lehrvertrag vorwiegend zu dem Zwecke abgeschlossen worden ist, um den Lehrling auszubilden, so erblickt der Lehrherr doch, selbst wenn ein Lehrgeld vereinbart sein sollte, auch in der Unterstützung, die der Lehrling ihm durch seine im Rahmen des Ausbildungszweckes liegenden Dienste leistet, eine Gegenleistung, die einen wesentlichen Bestandteil des Vertrages bildet. Damit bezeichnet sich der Lehrvertrag privatrechtlich als ein Arbeitsvertrag, der allerdings weiter, ohne ihn dieser Eigenart zu entkleiden, durch öffentliches Recht — vergl. §§ 126 ff. GG — stark beeinflusst wird.

Daß Verträge nicht von Lehrlingen selbst, sondern von ihren Vertretern abgeschlossen und diese nicht gebunden werden, steht der Feststellung, daß die Lehrverträge in der Metallindustrie im Leipziger Bezirk Arbeitsverträge sind und der Tarifverordnung sowie der Einstellungsverordnung unterstehen, nicht im Wege, da davon auszugehen ist, daß die Vertreter mit dem Abschluß des Lehrvertrages zugleich ihre Zustimmung zur tariflichen Regelung gegeben haben.“