Nummer 12

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 12, 5. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 2. August 1924

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Die Arbeitszeitverordnung 1
2. Aussperrung und Betriebsstillegung 8
3. Lehrlingsfragen 14

Die Arbeitszeitverordnung

Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Arbeitszeit. Vom 17. April 1924.
(Reichsgesetzbl. I S. 416.)

Auf Grund des § 15 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1249) wird bestimmt:

Zu § 1 Satz 3.

Eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit im Rahmen der 48stündigen Arbeitswoche oder der 96stündigen Doppelarbeitswoche ist für männliche Arbeiter über 16 Jahre und für Angestellte im allgemeinen in der Verordnung nicht festgesetzt; für jugendliche Arbeiter zwischen 14 und 16 Jahren und für Arbeiterinnen in Betrieben mit in der Regel mindestens 10 Arbeitern und in den diesen Betrieben gleichgestellten Anlagen ist nach § 9 Abs. 2 hier wie bei den übrigen durch die Verordnung zugelassenen Überschreitungen der durch § 1 Satz 2 festgesetzten Arbeitszeit, die durch die §§ 135 Abs. 3 und 137 Abs. 2 der Gewerbeordnung festgesetzte Höchstdauer von 10 Stunden, für Arbeiterinnen an den Vorabenden der Sonn- und Festtage von 8 Stunden als maßgeblich anzusehen, wie auch für erwachsene männliche Arbeiter die auf Grund des § 120 e der Gewerbeordnung festgesetzten Höchstarbeitszeiten weiterhin in Kraft sind. Soweit hiernach eine Höchstgrenze nicht besteht, ist es Aufgabe der Aufsichtsbehörden, darauf zu achten, daß überlange Arbeitszeiten infolge des zugelassenen Ausgleichs ausgefallener Arbeitsstunden nicht eintreten. Der Ausgleich ist nur für den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung, nicht auch für einzelne Arbeitnehmer zugelassen.

Die Bestimmungen der Ziffer VIII der Anordnung vom 23. November 1918 und des § 3 der Verordnung vom 18. März 1919 über die Bekanntgabe von Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen durch Aushang sind wieder in Kraft.

Zu § 2.

Eine Obergrenze für eine Ausdehnung der Beschäftigungsdauer gemäß § 2 ist vorbehaltlich der bereits zum § 1 Satz 3 bezeichneten Beschränkungen in der Verordnung nicht vorgeschrieben. Das im § 5 Abs. 2 der Verordnung festgesetzte Beanstandungsrecht findet auf eine tarifliche Regelung Anwendung.

Zu § 3.

Die Anwendung des § 3 ist nur für den ganzen Betrieb oder für eine ganze Betriebsabteilung zulässig; will der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer länger arbeiten lassen, so kann er sich nicht auf den § 3 berufen. Die zulässige Obergrenze ergibt sich aus § 9 der Verordnung. Auf die Schutzbedürftigkeit der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer ist bei Anwendung des § 3 besondere Rücksicht zu nehmen.

Der Arbeitgeber hat über die nach § 3 in Anspruch genommenen Mehrarbeitstage ein Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der an den einzelnen Mehrarbeitstagen beschäftigten Arbeitnehmer, unter besonderer Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen, und die Dauer ihrer Beschäftigung einzutragen sind. Das Verzeichnis ist den Aufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen.

Der § 3 entspricht dem nunmehr aufgehobenen § 5 der Verordnung vom 18. März 1919. Nach § 8 Abs. 3 dieser Verordnung, der durch die Aufhebung der in ihm angeführten §§ 5 und 7 gegenstandslos geworden ist, war die nach § 8 Abs. 1 und 2 zulässige Sonntagsarbeit auf die zwanzig nach § 5 zulässigen Mehrarbeitstage nicht anzurechnen. Das gleiche hat sinngemäß auch für die dreißig Mehrarbeitstage des § 3 zu gelten; für den dem § 7 der Verordnung vom 18. März 1919 entsprechenden § 5 der Arbeitszeitverordnung kommt eine Anrechnung ohnedies nicht in Frage, da die tarifliche Festsetzung an eine Höchstzahl von Mehrarbeitstagen nicht mehr gebunden ist.

* * * * * * * * *

Zu § 4.

Die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit regelt sich nach § 1 oder nach den sonstigen Bestimmungen der Verordnung; auch bei Anwendung der Ausnahmen des § 4 darf jedoch die im § 9 festgesetzte Höchstgrenze nicht überschritten werden.

Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der gemäß § 4 beschäftigten Arbeitnehmer, unter besonderer Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen, die Dauer ihrer Beschäftigung und die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das Verzeichnis ist den Aufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen.

Als jugendliche Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer zwischen 14 und 16 Jahren anzusetzen.

Zu § 5.

Der § 5 gibt, vorbehaltlich des im Abs. 2 festgesetzten Beanstandungsrechts und der durch § 9 bestimmten Höchstgrenzen, den Tarifverträgen (Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918, Reichsgesetzbl. S. 1456) Freiheit in der Regelung der Arbeitszeit. Für Betriebsvereinbarungen gilt der § 5 nicht, es sei denn, daß in einem Tarifvertrage die Regelung der Arbeitszeit nach betrieblichen Sonderbedürfnissen durch Betriebsvereinbarung ausdrücklich vorgesehen ist. Die bisher im allgemeinen erforderliche behördliche Genehmigung ist für tariflich vereinbarte Überschreitungen nicht mehr erforderlich. Der Tarifvertrag kann verbindlich sein im Sinne sowohl des § 1 als auch des § 2 der Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918.

Der Arbeitgeber hat eine Abschrift der die Arbeitszeit regelnden Bestimmungen des Tarifvertrags an einer in die Augen fallenden Stelle im Betrieb auszuhängen (Ziffer VIII der Anordnung vom 23. November 1918, § 3 der Verordnung vom 18. März 1919) und eine zweite Abschrift alsbald dem zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten einzusenden; dies gilt auch für Tarifverträge, die in der Zeit vom 18. November bis 31. Dezember 1923 abgeschlossen sind. Durch Einsendung von anderer Seite, zum Beispiel auf Grund des § 6 b Abs. 2 der Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918/31. Mai 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1456/1128), wird er von seiner Verpflichtung befreit.

Die Innehaltung der tariflich über die im § 1 Satz 2 und 3 bestimmten Grenzen hinaus festgesetzten Arbeitszeiten unterliegt der Aufsicht durch die Aufsichtsbeamten und ist unter den Strafschutz des § 11 gestellt.

Von den nach § 5 Abs. 2 ausgesprochenen Beanstandungen ist der Reichsarbeitsminister durch die oberste Landesbehörde in Kenntnis zu setzen. Die nach Abs. 2 und 3 behördlich festgesetzten Arbeitszeiten haben lediglich die Bedeutung einer gesetzlich zugelassenen Höchstarbeitszeit.

Zu § 6.

Nach den einleitenden Worten des § 6 geht die tarifvertragliche Regelung der behördlichen vor. Der § 6 ist daher nur anwendbar, soweit eine tarifliche Regelung der

Arbeitszeit überhaupt nicht oder nicht für alle Beteiligten besteht, oder soweit eine bestehende tarifliche Regelung die Fragen, für die der § 6 Vorsorge treffen will, offen gelassen hat. Die Entscheidung darüber, ob der § 6 anwendbar ist, steht der zur Bewilligung der Ausnahme befugten Behörde zu.

Abgesehen von besonderen Fällen, in denen die Entscheidung über Mehrarbeit für einzelne Betriebe nicht hinausgeschoben werden kann oder in denen zweifellos feststeht, daß die Wirtschaft eine sofortige allgemein gültige Regelung verlangt, ist der § 6 bei Fehlen einer tariflichen Regelung erst anzuwenden, nachdem zuvor alle Möglichkeiten, auch die, welche die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1043) gibt, um eine tarifliche Vereinbarung zustande zu bringen, versucht worden sind. Bei der Prüfung der Anträge ist ferner unter möglichster Wahrung der sozialpolitischen Belange auf die bei der heutigen wirtschaftlichen Lage erforderliche Steigerung und Verbilligung der Gütererzeugung gebührend Rücksicht zu nehmen.

Für die Dauer der Arbeitszeit sind die Höchstgrenzen des § 9 maßgebend. Das Verfahren bei den Mehrarbeitsbewilligungen bleibt zweckmäßig das gleiche, wie bei den bisher von den Demobilmachungskommissaren auf Grund der Ziffer VII Abs. 3 der Anordnung vom 23. November 1918 und des § 10 der Verordnung vom 18. März 1919 erteilten Bewilligungen. Insbesondere können die Behörden die Bewilligungen in geeigneten Fällen durch besondere Bedingungen einschränken, die mit dem Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch die Dauer der Arbeitszeit in unmittelbarem Zusammenhange stehen (zum Beispiel Bestimmungen über die Lage der Arbeitsstunden, die Dauer der Pausen, den Ausschluß oder die besondere Berücksichtigung der jugendlichen Arbeitnehmer), und angemessen befristen. Eine Abschrift der Bewilligung ist im Betrieb auszuhängen. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Bewilligung sind im § 6 Abs. 1 erschöpfend geregelt, die Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten können daher nicht, etwa durch landesrechtliche Vorschriften, auf die Erfüllung weiterer allgemeiner Voraussetzungen verpflichtet werden; das schließt jedoch die Anhörung auch anderer als der im § 6 Abs. 1 bezeichneten Stellen, zum Beispiel der zuständigen amtlichen Berufsvertretungen, in einzelnen besonderen Fällen nicht aus.

Eine Abschrift der nach § 6 Abs. 1 Satz 2 erteilten Bewilligungen ist dem Reichsarbeitsminister zu übersenden.

Zu § 8.

Abs. 1 ist aus § 4 des Gesetzes über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. Juli 1922 (Reichsgesetzbl. I S. 628) übernommen. Bei der Verkürzung ist von der für den Gesamtbetrieb unter Tage zulässigen Arbeitszeit auszugehen.

Abs. 2 ist nur auf den Steinkohlenbergbau unter Tage anzuwenden (vergl. § 1 des Gesetzes vom 17. Juli 1922). Es ist darauf zu achten, daß nicht die außerhalb der Schichtzeit stattfindende Ausfahrt der Belegschaft durch die Vornahme etwa erforderlicher Vorarbeiten für die Ausfahrt (Kontrolle des Schachtes, Herrichtung des Förderkorbes u. dergl.) verzögert und dadurch der Aufenthalt der Belegschaft unter Tage unnötig verlängert wird.

Zu § 10.

Eine Höchstgrenze der nach § 10 zulässigen Arbeitszeit besteht vorbehaltlich der zum § 1 Satz 3 angegebenen Maßgaben nicht. Einer etwaigen mißbräuchlichen Anwendung des § 10, insbesondere der nunmehr auch für gewerbliche Arbeiter geltenden Ausnahme zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen, ist entgegenzutreten.

Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der gemäß § 10 über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigten Arbeitnehmer, unter besonderer Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen, die Dauer ihrer Beschäftigung sowie die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das Verzeichnis ist den Aufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen.

Zu § 12.

Eine geringere als nach der Verordnung zulässige Arbeitszeit liegt nicht nur dann vor, wenn die im Tarif- oder Arbeitsvertrage vorgesehene Arbeitszeit unter den Grenzen des § 1 bleibt, sondern auch dann, wenn der Vertrag Erweiterungen der Arbeitsdauer, wie sie nunmehr infolge der Ausnahmemöglichkeiten der Verordnung zulässig sind, nicht vorsieht. Die Zulässigkeit der Kündigung entscheidet sich hiernach nach Lage des einzelnen Falles.

Zu § 13.

Auf Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände ist § 13 nicht anwendbar. Im übrigen bezieht sich der Satz 1 nur auf die Befugnisse der §§ 2 und 6, während die Befugnisse der §§ 5 und 7 Abs. 2 nach Art und Zweck für eine Übertragung nicht in Betracht kommen.

Der für alle Körperschaften des öffentlichen Rechts geltende § 14 der Verordnung vom 18. März 1919, der die für die Beamten gültigen Dienstvorschriften für die gemeinsam mit den Beamten beschäftigten Angestellten ohne weiteres maßgebend macht, ist neben der Kannvorschrift des § 13 Satz 2 der neuen Verordnung bestehen geblieben; die Voraussetzung der gemeinsamen Beschäftigung mit Beamten ist in der letzteren Bestimmung nicht mehr vorgeschrieben. Die Dienstvorschriften über die Arbeitszeit können unter Umständen die Vorschriften über die Entlohnung mit umfassen. Die im § 12 Abs. 1 vorgesehene Kündigung, ebenso die Einhaltung der daselbst vorgeschriebenen dreißigtägigen Kündigungsfrist ist für § 13 Satz 2 nicht erforderlich.

Zu § 14.

Die Bestimmungen der Ziffer VII Abs. 3 (jetzt Ziffer VII) der Anordnung vom 23. November 1918 und des § 10 der Verordnung vom 18. März 1919 sind bestehen geblieben. Diese weitergehenden Ausnahmemöglichkeiten sind daher nach wie vor anwendbar; sie kommen jedoch, da die neue Verordnung hinsichtlich der Arbeitszeit im engeren Sinne die zulässigen Ausnahmen im einzelnen festsetzt, zunächst nur für die sonstigen Beschäftigungsbeschränkungen (Nachtruhe, Pausen, Sonntagsarbeit usw.) in Betracht, wobei insbesondere die der Beschäftigung von Arbeiterinnen über 16 Jahre in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben durch Ziffer V Abs. 1 und 2 der Anordnung vom 23. November 1918 gezogenen Grenzen sich auch künftig in manchen Fällen vielleicht zu eng erweisen werden. Ihre künftige Anwendung auf die Dauer der Arbeitszeit ist nicht ausgeschlossen, soll aber nur in solchen Fällen stattfinden, in denen die Ausnahmemöglichkeiten der neuen Verordnung sich etwa als nicht ausreichend erweisen. Dies kann insbesondere bei der Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern der Fall sein, für die bei Überschreitungen der im § 1 Satz 2 festgesetzten Arbeitsdauer in Betrieben mit mindestens zehn Arbeitern und in den diesen Betrieben gleichgestellten Anlagen die besonderen durch die §§ 135 und 137 der Gewerbeordnung vorgeschriebenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit weiter maßgebend sind. Die Bestimmung, daß Abschriften der auf Grund der Ziffer VII oder des § 10 erteilten Genehmigungen dem Reichsarbeitsminister vorzulegen sind, ist wieder in Kraft; ein späterer völliger oder teilweiser Verzicht auf die Vorlage der Abschriften bleibt vorbehalten, sobald sich der Umfang der auf Grund der Ziffer VII und des § 10 erteilten Genehmigungen übersehen läßt.

Bei der auf Grund der Verordnung zu erwartenden Verlängerung der Arbeitszeit werden die Anträge auf Abkürzung der für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter bei mehr als achtstündiger Beschäftigung nach Ziffer V Abs. 3 der Anordnung vom 23. November 1918 zu gewährenden, in der Gewerbeordnung vorgeschriebenen Pausen erhöhte Bedeutung gewinnen und aus Rücksicht auf den Gesundheitsschutz dieser Personen einer besonders eingehenden Prüfung bedürfen. Dabei soll für die zur Genehmigung zuständigen Stellen Richtlinie sein, daß solchen Anträgen im allgemeinen nur stattzugeben ist, wenn

1. die Belange der Gesamtarbeiterschaft (große Entfernung der Wohnungen von der Arbeitsstelle, günstige Zugverbindungen, unvermeidliches Zusammenarbeiten der verschiedenen Arbeitergruppen, Heimgartenarbeiten u. dergl.) es als besonders wünschenswert erscheinen lassen;
2. die Art der Beschäftigung der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter eine verhältnismäßig leichte und nicht gesundheitsgefährdende ist;
3. hygienisch einwandfreie Arbeitsräume sowie für die Mittagspause ein genügender, im Winter entsprechend erwärmter Aufenthaltsraum vorhanden sind;
4. bei der Verkürzung der Mittagspause auf eine halbe Stunde unter gleichzeitigem teilweisen oder auch völligen Wegfall der Vor- und Nachmittagspausen für die Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter, deren Gesamtarbeitszeit ohne Einrechnung der Pausen täglich nicht über 8½ Stunden, an den Tagen vor Sonn- und Festtagen ohne jede Pause nicht über 5½ Stunden beträgt.

An Stelle der bisher für die Genehmigung nach Ziffer VII und § 10 zuständigen Demobilmachungskommissare sind nach § 14 Abs. 2 die obersten Landesbehörden getreten. Der § 15 Abs. 2 ermöglicht es aber, im allgemeinen durch Übertragung der Befugnis auf die bisher damit betrauten Verwaltungsbehörden das bisherige Verfahren unverändert beizubehalten.

Die im Versicherungsgesetz für Angestellte für die Versicherungspflicht bestimmte Höchstgrenze des Jahresarbeitsverdienstes beträgt zurzeit nach der 14. Verordnung über die Versicherungspflicht in der Angestelltenversicherung vom 17. Dezember 1923 (Reichsgesetzblatt I S. 1234) 4000 Goldmark.

Berlin, den 17. April 1924. Der Reichsarbeitsminister: **Dr. Brauns.**

*

Ausgleich für ausgefallene Arbeitsstunden.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit als Ausgleich für die an anderen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden ist nur im § 1 Satz 3 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 vorgesehen; die Bestimmung gilt daher nur für die im § 1 Satz 2 vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit von 8 Stunden. Eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit ist im Falle eines solchen Ausgleichs für männliche Arbeiter über 16 Jahre und für Angestellte in der Verordnung nicht festgesetzt (vgl. Ausführungsbestimmungen vom 17. April 1924 zu § 1 Satz 3). Für eine auf Grund des § 5 bestehende längere als achtstündige Arbeitszeit bestimmt dagegen der § 9 der Verordnung, daß die Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht überschreiten darf. Eine Ausnahme für den Fall des Ausgleichs ausfallender Arbeitsstunden ist im § 9 nicht vorgesehen. Ich halte es hiernach nicht für zulässig, den Ausgleich ohne weiteres auch bei längeren Arbeitszeiten unter Überschreitung der im § 9 festgesetzten Grenze von 10 Stunden vorzunehmen.

Abgesehen von dem Wortlaut der Verordnung würde mir eine gegenteilige Auffassung auch deshalb bedenklich erscheinen, weil im Falle der 48stündigen Arbeitswoche oder 96stündigen Doppelarbeitswoche trotz des Ausgleichs und trotz des Fehlens einer Höchstgrenze eine 10stündige Arbeitszeit nur selten erreicht und noch seltener überschritten werden wird; beträgt dagegen schon die regelmäßige Arbeitszeit ohne Ausgleich 9 oder 10 Stunden und würde man auch in diesem Falle den Ausgleich ohne Rücksicht auf die 10stündige Höchstgrenze des § 9 für zulässig erachten, so würden sich dabei häufig überlange tägliche Arbeitszeiten ergeben, die mit dem durch die Verordnung beabsichtigten Arbeitnehmerschutz kaum vereinbar wären. Es erscheint daher gerechtfertigt, bei längeren Arbeitszeiten die Höchstgrenze des § 9 auch für den Fall des Ausgleichs als gültig anzusehen.

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 22. Mai 1924 — III B 1908. Reichsarbeitsblatt Nr. 13, 1924.)

*

Eine generelle Erweiterung der Arbeitsleistungspflicht über die vertraglich festgelegte Arbeitszeitdauer hinaus ist durch die §§ 3, 4 und 10 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 nicht eingeführt worden. Das Verlangen einer Mehrarbeit von 1 Stunde „bis auf weiteres" ist keine Notstandsarbeit mehr.

Urteil des Gewerbegerichts Berlin als Arbeitsgericht vom 12. Mai 1924 (Kammer 11, Akt.-Z. 755—776/24), nach welchem die beklagte Firma zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigung der von ihr wegen Verweigerung einer 10. Arbeitsstunde entlassenen Arbeitnehmer verurteilt wurde.

Tatbestand: Die Kläger sind im Metallwerke der Beklagten als Transportarbeiter bis 9. April 1924 beschäftigt gewesen. Unstreitig sind sie wegen Verweigerung einer 10. Arbeitsstunde auf Grund des nach § 5 der Arbeitsordnung bestehenden Kündigungsausschlusses fristlos entlassen worden. Sie haben sämtlich am 9. April 1924 beim Arbeiterrat Einspruch gegen ihre Entlassung gemäß § 84 Abs. 1 Ziff. 4 BRG. erhoben. Der Arbeiterrat hat Klage erhoben. Er macht geltend, die Kläger hätten eine Lohn-

erhöhung um 50 Prozent gefordert; die Beklagte habe für eine bestimmte Akkordarbeit eine Erhöhung um 20 Prozent bewilligt. Von den Klägern sei aber eine tägliche Arbeitsleistung von 10 Stunden gefordert worden, wozu der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert habe. Wenn auch die Entladung der Kähne wegen der benötigten Kupferbarren notwendig gewesen und die Dringlichkeit der Arbeit nicht zu bestreiten sei, so hätte doch die Beklagte die schnellere Entladung durch Neueinstellung von Transportarbeitern bewirken können. Der Arbeiterrat habe ihr den Nachweis solcher Ladekolonnen angeboten. Die Kläger seien ihrer tariflichen Verpflichtung zu neunstündiger Arbeitszeit nachgekommen. Wegen der Schwere ihrer Arbeit sei ihnen eine 10stündige Arbeitszeit nicht zuzumuten. Es habe sich auch nicht nur um eine einmalige 10stündige Arbeitszeit gehandelt, sondern die sei längere Zeit von den neu eingestellten Arbeitern verlangt worden. Die Entlassung der Kläger sei daher eine unbillige Härte.

Die Beklagte führt aus, den Klägern sei bereits am 7. April mündlich mitgeteilt worden, daß infolge der Verstopfung des Hamburger Hafens durch den Hafenarbeiterstreik in dem Metallwerk, das die anderen Werke beliefert, ein großer Kupfermangel eingetreten sei. Es habe die Stillegung des Walzwerkes und damit auch des Kabelwerkes gedroht; von diesen beiden Werken hätten die Schwierigkeiten auf den ganzen Konzern übergreifen müssen. Die Einhaltung sämtlicher Lieferungsfristen sei in Frage gestellt gewesen. Mit der Beendigung des Hafenarbeiterstreiks habe alles Rohmaterial schleunigst abgesandt werden und die ankommenden Kähne hätten sofort entladen werden müssen. Die Kläger als Transportarbeiter hätten daher vorübergehend zehn Stunden arbeiten müssen. Sie hätten aber mit einer Forderung von 50 Prozent Lohnerhöhung geantwortet und sich nach neun Stunden entfernt. Nach dem Anschlag vom 8. April sollte eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 10 Stunden „bis auf weiteres" stattfinden. Die Beklagte stützt die Verpflichtung der Kläger zu 10stündiger Arbeit auf § 4 Ziffer 3, § 3 und § 10 der VO. über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923.

Der Einspruch der Kläger ist sachlich begründet. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit der Kläger ist durch Tarifvertrag geregelt und beträgt acht Stunden. Am 6. April ist folgendes Abkommen der Tarifvertragsparteien über die Mehrarbeit zunächst bis zum 20. April verlängert worden:

„Je nach der Eigenart oder den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Betriebes können für den Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern vom Arbeitgeber Überstunden von einer halben bis zu einer Stunde pro Tag angeordnet werden. Überstunden, die darüber hinaus verlangt werden, bedürfen der Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung . . . ."

Da der Betriebsrat der Verlängerung der Arbeitszeit auf 10 Stunden nicht zugestimmt hat, waren die Kläger tarifvertraglich nicht verpflichtet, dem Verlangen der Beklagten nachzukommen.

Es fragt sich somit, ob sie auf Grund der §§ 3, 4 oder 10 AZVO. zu 10stündiger Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wären, welche nach § 5 Abs. 5 auch neben Tarifverträgen gelten. Nach § 3 dürfen die Arbeitnehmer eines Betriebes an 30 Tagen des Jahres nach freier Wahl des Arbeitgebers mit Mehrarbeit bis 10 Stunden beschäftigt werden. Nach § 4 kann die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit beim erwachsenen männlichen Arbeiter um höchstens zwei Stunden überschritten werden, um in den angeführten Fällen die volle Ausnutzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den Gesamtbetrieb zu ermöglichen. § 10 läßt die Überarbeit in Notfällen, zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen zu. § 11 enthält Strafbestimmungen für Zuwiderhandlungen. Der Gesetzeswortlaut: „dürfen . . . . beschäftigt werden" und „kann . . . . überschritten werden" deutet darauf hin, daß die §§ 3, 4 nur die Zulässigkeit der Überarbeit in strafrechtlicher Hinsicht regeln. Nicht aber kann aus ihnen die privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zu Überarbeit hergeleitet werden.

Nach Syrup (AZVO. S. 93, 95) stellen die Vorschriften über die Überarbeit vornehmlich den freien Entschluß und damit die strafrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers in den Mittelpunkt der gesetzlichen Regelung. Die Frage, ob der Arbeitnehmer zur Leistung von Überarbeit verpflichtet ist, ist dahin zu entscheiden, daß eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überarbeit nur dann angenommen werden kann, wenn die Überarbeit im Arbeitsvertrage, sei es durch Tarifvertrag, sei es durch die

Arbeitsordnung oder den Einzelarbeitsvertrag, besonders vorgesehen ist und der Arbeitnehmer die Verpflichtung zur Überarbeit übernommen hat. Allerdings wird man für einzelne Fälle auch eine stillschweigende Verpflichtung annehmen können, zum Beispiel in Notfällen.

Auch Potthoff kommt in seinem Aufsatze über „Arbeitszeitgesetz und Arbeitsleistungspflicht" in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" (XI. Jahrg., Heft 4 Sp. 87 ff.) zu dem gleichen Ergebnis. Nach ihm ist das Arbeitszeitgesetz lediglich eine öffentlich-rechtliche Beschränkung der Vertragsfreiheit. Er verbietet die Beschäftigung von Arbeitnehmern über ein gewisses Maß hinaus, aber befiehlt weder dem Arbeitgeber die Beschäftigung von Arbeitern noch den Arbeitern irgend eine Tätigkeit. Jeder Arbeitnehmer ist nur zu der Dauer von Arbeitszeit verpflichtet, zu der er sich selbst verpflichtet hat oder zu der er durch seine Gewerkschaft verpflichtet worden ist. Die Anhörung der Betriebsvertretung nach den §§ 3, 4 genügt nur, um dem Arbeitgeber zu erlauben, straffrei Überarbeit vornehmen zu lassen.

§ 5 Abs. 5 AZVO, nach welchem die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 auch neben den Tarifverträgen gelten, kann danach nur so verstanden werden, daß der Arbeitgeber straffrei bleibt, wenn der Arbeiter in diesen Ausnahmefällen über die tariflich geregelte, regelmäßige und Mehr-Arbeitszeit hinaus tätig ist.

Die Begründung der AZVO. (RA.-Bl. 1924, Nr. 1/2, S. 16) besagt zwar, es habe nicht nur die rein öffentlich-rechtliche Seite des Arbeitszeitrechts (Verbot der Beschäftigung über ein vorgeschriebenes Maß hinaus) geordnet werden, sondern auch in das Verhältnis der Vertragsparteien zueinander regelnd eingegriffen werden sollen. Dies sei insbesondere da geschehen, wo dem Arbeitgeber das Recht zugestanden wurde, „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" gewisse Maßnahmen zu treffen. Daß somit durch Rechtsvorschrift der Arbeitsvertrag ergänzt und die Leistungspflicht des Arbeitnehmers erweitert worden sei, wie Klehmet, Arbeitszeitrecht S. 43, meint, ist deswegen abzulehnen, weil dieser Wille des Gesetzgebers im Gesetzeswortlaut nicht zum Ausdruck kommt und auch der Aufbau der Verordnung keineswegs zu dieser Folgerung nötigt. Aus dem gleichen Grunde ist auch die gleiche nicht näher begründete Ansicht Landmanns (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, Heft 3, Sp. 146, 147) unzutreffend.

Das Gericht hat sich der Ansicht Syrups und Potthoffs angeschlossen und somit die Frage, ob die Arbeitsleistungspflicht der Arbeitnehmer durch die §§ 3, 4, 10 erweitert worden ist, verneint.

Aber auch bei Bejahung der Frage wäre der Standpunkt der Kläger gerechtfertigt. Die Berufung der Beklagten auf § 3 ist unbeachtlich, da sie ohne Darlegung seiner Anwendbarkeit erfolgt ist. § 4 Ziff. 3 trifft nicht zu, weil diese Bestimmung sich nur auf Mehrarbeit zur Vermeidung oder Beseitigung von Verkehrsstockungen oder zur Innehaltung der gesetzten Ladefristen bezieht, Verkehrsstockungen aber seitens der Beklagten nicht behauptet worden sind. § 4 Ziff. 2 — Arbeiten, von denen die Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt — betrifft in der Hauptsache nur die sog. Vorbereitungsarbeiten (Anheizen von Feuerungsanlagen usw.). § 10 läßt schließlich vorübergehende Arbeit in Notfällen zu. Notfall ist ein unvorhergesehenes, unvermutet eintretendes, unglückliches, widriges Ereignis, zum Beispiel Explosion, Brand, Einsturz (Syrup S. 101). Ein solcher Notfall hat nicht vorgelegen, da die Auswirkung des Hamburger Hafenarbeiterstreiks von der Beklagten hätte vorausgesehen werden können. Sie hätte rechtzeitig Hilfskräfte zum Ausladen einstellen müssen, die sie auch leicht hätte erhalten können.

Eine Mehrarbeit von einer Stunde „bis auf weiteres" ist zudem keine vorübergehende Notstandsarbeit mehr, da eine solche nur von ganz kurzer Dauer sein kann. Nach alledem war die Entlassung der Kläger nicht durch ihr tarifmäßiges Verhalten gerechtfertigt und ist daher eine unbillige Härte (§ 84 Abs. 1, Ziff. 4 BRG.), zumal sie größtenteils langjährige Arbeiter der Beklagten sind. Die Entschädigungssummen für den Fall der Nichtwiedereinstellung sind gemäß § 87 BRG. unter Zugrundelegung der in der Klage angegebenen Beschäftigungsdauer und eines Durchschnittsstundenverdienstes von 60 Pf. bei 54stündiger Wochenarbeitszeit berechnet.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang, Nr. 6.)

Aussperrung und Betriebsstillegung

Aussperrung ist keine Betriebsstillegung. Durch die mit der Aussperrung ausgesprochene Kündigung werden Betriebsratsmitglieder, Betriebsobleute, Schwerbeschädigte und auch diejenigen Arbeitnehmer nicht betroffen, bezüglich deren eine über die Aussperrung hinausgehende Kündigungsfrist Platz greift. Lohnanspruch dieser Arbeitnehmerkategorien für die Zeit der Aussperrung.

Urteil des Gewerbegerichts **Königsberg** (Pr.) vom 29. Febr. 1924 (Aktenz. G. G. 398/24).

Die Beklagte wird kostenpflichtig verurteilt, an jeden der Kläger 32,43 Goldmark zu zahlen.

Tatbestand und Gründe: Die Kläger fordern Zahlung ihres Lohnes für die Zeit vom 6. bis 15. Februar 1924 mit der Begründung, daß sie als Betriebsratsmitglieder nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung gekündigt werden durften, und daß dieses Erfordernis der Zustimmung auch nicht um deswillen wegfallen kann, weil am 6. Februar 1924 eine allgemeine Aussperrung in der Metallindustrie und in den anderen Industrien auf Veranlassung des ostpreußischen Arbeitgeberverbandes stattgefunden hat. Die von den Klägern jedesmal verlangten Beträge von je 32,42 G.-Mk. sind an sich nicht streitig.

Die Beklagte wendet ein: 1. Der Betrieb der Beklagten sei am 6. Februar 1924 stillgelegt worden, so daß zur Entlassung der Betriebsratsmitglieder gemäß § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG eine Zustimmung der Betriebsvertretung nicht erforderlich gewesen sei. 2. Bezahlung der Aussperrungstage könne um deswillen nicht gefordert werden, weil unter Ziff. 7 des für verbindlich erklärten Schiedsspruches vom 21. Februar 1924 bestimmt sei, daß eine Bezahlung der Aussperrungstage nicht stattfinde. Die Kläger haben darauf erwidert, daß die Verbindlichkeitserklärung durch den Schlichter noch nicht in der vorgeschriebenen Form erfolgt sei, denn die Entscheidung über die Verbindlichkeitserklärung sei schriftlich abzufassen und den Parteien zuzustellen; daß beides erfolgt sei, werde bestritten. Beklagte hat unter Bezugnahme hierauf beantragt, im Notfalle den Schlichter um Auskunft anzugehen.

Der Klageanspruch der Kläger ist begründet.

Das Gericht verneint das Vorliegen einer Betriebsstillegung, wenn, wie im vorliegenden Falle, lediglich eine allgemeine Aussperrung erfolgt **zu dem Zwecke,** um die Arbeitnehmer zu den Unternehmern angemessen erscheinenden Bedingungen **möglichst bald wieder einzustellen und weiter zu beschäftigen.** Der ausgesprochene Zweck der am 6. Februar 1924 erfolgten Aussperrung war nicht etwa der, eine Einschränkung der Produktion vorzunehmen, sondern im Gegenteil eine vermehrte Produktion der Betriebe dadurch zu ermöglichen, daß statt bisher 8 Stunden möglichst 10 Stunden gearbeitet werden sollte. Die Aussperrung bezweckte also letzten Endes keine Schließung der Betriebe, sondern im Gegenteil eine möglichst sofortige Fortführung derselben unter abgeänderten Arbeitsbedingungen. Ein solcher Tatbestand kann aber niemals den Begriff einer Stillegung erfüllen, denn eine Stillegung ist nur eine solche Schließung des Betriebs, die darauf gerichtet ist, für eine erhebliche zeitliche Dauer die Produktion ganz oder teilweise einzustellen. Da im vorliegenden Falle das Gegenteil gewollt war, nämlich die möglichst baldige Fortführung der Betriebe zwecks vermehrter Produktion, so konnte von einer Stillegung nicht die Rede sein.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß nach dem Kommentar von Flatow zum BRG auch eine Aussperrung als Stillegung anzusehen ist. Die neueste Auflage des Kommentars von Flatow (96. bis 125. Tausend), welche dem Gewerbegericht vorliegt, widerlegt diese Behauptung der Beklagten. An keiner Stelle in diesem Kommentar ist ausgeführt, daß eine Aussperrung als Betriebsstillegung anzusehen sei. An einer Stelle, S. 178 Anm. 3, spricht sich Flatow sogar unter Berufung auf Feig-Sitzler und Billerbeck für die gegenteilige Auffassung aus. Die den Klägern günstigere Stellungnahme der Kommentare war aber für die Entscheidung des Gerichts nicht ausschlaggebend, weil es der Überzeugung ist, daß die oben wiedergegebenen Ausführungen über den Charakter und den Zweck einer Betriebsstillegung allein maßgebend sein müssen. Es war daher auch nicht weiter zu prüfen, ob etwa schon mit Rücksicht darauf, daß ja der Betrieb der Beklagten auch nach der Aussperrung noch insgesamt 30 Arbeitnehmer (22 Lehrlinge, 6 Angestellte, 2 Werkführer) beschäftigte, anzunehmen sei, daß der Betrieb der Beklagten auch nach der Aussperrung tatsächlich weitergeführt und nicht geschlossen

worden sei. Die Entlassung der Kläger bedurfte also gemäß § 96 Abs. 1 BRG der Zustimmung der Betriebsvertretung.

Auch bezüglich des Einwandes, daß auf Grund des Schiedsspruches vom 21. Februar 1924 ein allgemeiner Verzicht auf die Bezahlung der Aussperrung vereinbart sei, konnte das Gericht den Ausführungen der Beklagten nicht folgen. Das Gericht hat zunächst unterstellt, daß tatsächlich der Schiedsspruch in vollem Umfange und unter Wahrung der zwingenden Formvorschriften des § 25 der Verordnung vom 29. Dezember 1923 vom Schlichter für verbindlich erklärt worden ist. Es war demnach gemäß § 6 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 die Rechtslage so anzusehen, als ob der Schiedsspruch von sämtlichen Beteiligten angenommen worden sei. Die Ziffer 7 des Schiedsspruchs enthält nun folgende Sätze: a) Die Aussperrung ist in vollem Umfange aufzuheben, soweit Annahme des Schiedsspruchs erfolgt. b) Die Arbeitnehmer sind im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeit wieder einzustellen. c) Die Zeit der Aussperrung gilt im Sinne der tariflichen Bestimmung nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, jedoch findet Bezahlung der Aussperrungstage nicht statt. Der Satz zu a hat für den vorliegenden Fall keine Bedeutung. Die Sätze zu b und c lassen nun klar erkennen, daß sie nur Geltung haben sollen für diejenigen Arbeitnehmer, die im Rechtssinne ausgesperrt, das heißt gekündigt waren. Aussperrung bedeutet im Rechtssinne weiter nichts als Kündigung, nämlich Massenkündigung. Die Aussperrung vollzieht sich in der Weise, daß die beteiligten Arbeitgeber gleichzeitig und möglichst ohne Ausnahme ihren Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis aufkündigen. Diese Aufkündigung beendigt das Arbeitsverhältnis. Die notwendige rechtliche Folge ist also die, daß alle gekündigt gewesenen Arbeitnehmer, welche nach dem Abschluß der Aussperrung wieder beschäftigt werden sollen, erst **neu eingestellt werden müssen,** denn ihr altes Arbeitsverhältnis war ja durch die zum Zwecke der Aussperrung erfolgte Kündigung erloschen. Ebenso hatte die Aussperrung, weil sie in Form der Kündigung erfolgte, die notwendige rechtliche Folge, daß das Arbeitsverhältnis im Sinne der tariflichen Bestimmungen für unterbrochen galt, so daß beispielsweise denjenigen Arbeitern, welche im Laufe des Jahres 1924 beurlaubt zu werden wünschten, mit Recht hätte erwidert werden können, daß sie keinen Urlaub zu beanspruchen haben, weil in diesem Jahre ihr Arbeitsverhältnis nicht ununterbrochen fortgedauert, sondern durch die zum Zwecke der Aussperrung erfolgte Kündigung unterbrochen gewesen sei. Um nun diese beiden für die gekündigt gewesenen Arbeitnehmer ungünstigen Rechtsfolgen der Aussperrung zu beseitigen, war es notwendig, daß in dem Schiedsspruch eine Bestimmung aufgenommen wurde, welche besagte, daß diejenigen Arbeiter, welche durch die in Form der Kündigung erfolgte Aussperrung ihr altes Arbeitsverhältnis verloren hatten, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden sollten und daß auch für die Wiedereingestellten im Sinne der tariflichen Bestimmungen die Zeit der Aussperrung nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gelten sollte. Diese Überlegung zeigt klar und deutlich, daß der Satz b und c der Ziff. 7 des Schiedsspruches nur diejenigen Arbeitnehmer betrifft, welche im Reichssinne gekündigt gewesen sind, das heißt deren Dienstverhältnis durch diese Kündigung erloschen war. Nicht erloschen war aber während der Aussperrung das Dienstverhältnis derjenigen Personen, welchen nicht lediglich durch einen Willensakt des Arbeitgebers allein gekündigt werden konnte, nämlich der Betriebsratsmitglieder, Betriebsobleute, Schwerbeschädigten und auch derjenigen Arbeitnehmer, bezüglich deren eine über die Aussperrungszeit hinausgehende längere Kündigungsfrist einzuhalten war. Die Sätze b und c der Ziff. 7 des Schiedsspruches sollen also lediglich die **Rechtsfolgen der rechtswirksam erfolgten Kündigung** in gewissem Umfange oder unter gewissen Voraussetzungen aufheben; sie machen aber hierbei die Einschränkung, daß die Aufhebung der Rechtsfolge der Kündigung nicht so weit gehen solle, daß eine Bezahlung der Aussperrungstage stattfinden soll. Die Bezahlung der Aussperrungstage ist also lediglich für diejenigen Personen wegbedungen, welche durch die zum Zwecke der Aussperrung erfolgte Kündigung tatsächlich ihres Lohnanspruchs von vornherein verlustig gegangen wären. Die Kläger waren Betriebsratsmitglieder und daher durch die zum Zwecke der Aussperrung erfolgte Kündigung nicht ihres Lohnanspruchs beraubt, weil diese Kündigung unwirksam war. Ihre Wiedereinstellung konnte und sollte daher nicht erst durch den Schiedsspruch angeordnet werden, denn sie waren ja nach wie vor in ungekündigter Stellung. Und ebenso konnte und sollte für die Betriebsratsmitglieder eine Anordnung, daß die Aussperrung nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses anzusehen sei, durch den Schiedsspruch nicht getroffen werden,

weil eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für sie von vornherein nicht in Frage kam, da sie ja gegen eine solche Unterbrechung durch § 96 BRG ohne weiteres geschützt sind.

Da somit die Sätze b und c der Ziff. 7 des Schiedsspruches nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten können, welche sich im Rechtssinne in gekündigter Stellung befanden, also ihres Arbeitsverhältnisses verlustig gegangen waren, so kann auch die im Satz b enthaltene Bestimmung, daß eine Bezahlung der Aussperrungstage nicht stattfindet, ausschließlich nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten, welche durch die Aussperrung tatsächlich und rechtswirksam gekündigt waren. Die Vereinbarung des Verzichtens für die Bezahlung der Aussperrungstage gilt also nicht für die Kläger. Demgemäß war die Beklagte durch Urteil anzuhalten, den ihnen zustehenden Lohn für die Zeit vom 6. bis 15. Februar 1924 zu zahlen. (Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 5 S. 79.)

*

In gleichem Sinne entschied dasselbe Gericht in einem **Urteil vom 12. März 1924** (Aktenzeichen 381/24).

Aus den Gründen: Es war zunächst zu untersuchen, ob die Entlassung der Kläger **durch eine Stillegung** des Braubetriebes der Beklagten **erforderlich** geworden ist. Ob eine den Fortgang des Betriebes berührende Maßnahme als Stillegung anzusehen ist, hängt nach Auffassung des Gerichts von dem durch die Maßnahme verfolgten **Zweck und ihrer zeitlichen Dauer** ab. Der Tatbestand einer Stillegung des Betriebes (im ganzen oder in einem seiner Teile) ist nur dann gegeben, wenn eine Schließung des Betriebes oder Betriebsteiles erfolgt, die darauf gerichtet ist, für eine **erhebliche zeitliche Dauer die Produktion** des Betriebes oder des Betriebszweiges ganz oder teilweise **einzustellen.** Der Betrieb, gedacht als belebter, seinem Sinne nach fortwirkender wirtschaftlicher Organismus, dem in der Güterproduktion eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen obliegt, ist nur dann stillgelegt, wenn er als Organismus in diesem Sinne (für unbestimmte oder bestimmte Zeit) ganz oder in einem seiner Teile zu existieren aufgehört hat. Wollte man den Standpunkt der Beklagten einnehmen, daß jede Aussperrung eine Betriebsstillegung in sich schließt, so würde man zu dem unhaltbaren Ergebnis gelangen, daß auch bei einer auf minimalsten Zeitraum, zum Beispiel nur auf einen oder zwei Tage erstreckten Aussperrung gemäß den Vorschriften des § 85 bezw. 96 BRG die Arbeiter oder der Betriebsrat ihres Einspruchsrechtes bezw. seines Kündigungsschutzes beraubt sind. Daß bei einer beispielsweise von vornherein nur auf drei Tage berechneten Aussperrung der Betrieb als solcher, das heißt als tätiger Organismus nicht aufhört, zu existieren, dürfte ohne weiteres einleuchten. Ebenso kann zum Beispiel eine vom Militärbefehlshaber für sechs Tage verfügte Schließung eines Zeitungs- und Druckschriftenbetriebes nicht eine Stillegung bedeuten, weil ja der Betrieb seine Eigenschaft als fortwirkender Organismus durch diese sechstägige Unterbrechung nicht verliert. Daß eine Aussperrung gelegentlich auch in ihrem weiteren Verlauf und bei längerer zeitlicher Dauer **durch das Hinzutreten weiterer Maßnahmen** zu einer wirklichen Stillegung führen kann, ist nicht zu bezweifeln. So weit ist es hier aber nicht gekommen; denn hier erfolgte die Aussperrung lediglich zu dem Zweck, um die Arbeitnehmer zu den Unternehmern angemessen erscheinenden Bedingungen möglichst umgehend wieder einzustellen und weiterzubeschäftigen. Der ausgesprochene Zweck der am 6. Februar 1924 begonnenen Aussperrung war nicht etwa der, eine Einschränkung der Produktion durchzuführen, sondern im Gegenteil eine vermehrte Produktion schleunigst dadurch herbeizuführen, daß statt bisher acht Stunden möglichst zehn Stunden gearbeitet würden. Die Entlassung der Arbeiter wurde hier **nicht durch das endgültige oder zeitweise Aufgeben** der Bierproduktion, also **durch eine Abstellung des Betriebsorganismus erforderlich,** sondern sie wurde vielmehr erforderlich durch eine die Erweiterung und Vermehrung der Produktion, also die **intensivere Anspannung des Betriebsorganismus** bezweckende wirtschaftliche Kampfmaßnahme. Die Aussperrung erfolgte nicht, weil man die zur Bierherstellung dienenden Anlagen für immer oder zeitweise außer Betrieb setzen wollte, sondern im Gegenteil, weil man diese Betriesanlagen vorteilhafter und stärker ausnutzen wollte. **Nicht Betriebsstillegung, sondern gerade möglichst sofortige Fortführung des Betriebes unter abgeänderten Arbeitsbedingungen wurde bezweckt.** Der Braubetrieb als Organismus lebte weiter, auch nachdem die in ihm beschäftigten gewerblichen Arbeiter für eine von vornherein als vorübergehend betrachtete Zeit gekündigt waren.

Im übrigen wäre aber auch selbst dann, wenn man eine Stillegung unterstellen sollte, die am 5. Februar 1924 geschehene Entlassung der Kläger nicht die Folge der erst am nächsten Tage durchgeführten Stillegung gewesen. Da zweifellos die Entlassung der Arbeiter die einzige Ursache des von der Beklagten mit Stillegung bezeichneten Zustandes war, so kann diese Entlassung nicht auch gleichzeitig die Folge der Stillegung gewesen sein; denn es kann ein Vorgang nicht zugleich Ursache und Folge sein. Der § 96 Ziff. 2 BRG betrifft aber nur die Entlassung, welche sich als **Folge einer Stillegung** darstellt.

Die Kündigung der Kläger konnte somit am 5. Februar 1924 rechtswirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder des Gewerbegerichts erfolgen. Da diese Zustimmung nicht eingeholt ist, befanden sich die Kläger während der Zeit der Aussperrung in ungekündigter Stellung. Sie konnten daher gemäß § 615 bezw. 324 BGB Fortzahlung des Lohnes verlangen. (Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 4 S. 64.)

*

Den entgegengesetzten Standpunkt vertritt dasselbe Gericht in anderer Besetzung in einem **Urteil vom 12. März 1924** (Aktenzeichen 396/24).

Aus den Gründen: 1. Der besondere Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder kommt nicht zur Anwendung bei Aussperrung, das heißt gleichzeitiger Entlassung aller Arbeiter oder einer Gruppe von solchen, sei es zu Zwecken des Arbeitskampfes, sei es zu sonstigen, durch Gefügigmachen der Arbeiterschaft zu erreichenden Zwecken. Die Betriebsratsmitglieder nehmen natürlich für sich das Recht in Anspruch, zu streiken, das heißt gemeinsam mit ihren Arbeitskollegen in Verfolg des Kampfes um den Lohn oder sonstige Arbeitsbedingungen die Arbeit niederzulegen und sich aller ihrer Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz — ohne auf den Betrieb und den Betriebsunternehmer Rücksicht zu nehmen — zu entledigen. Während der Dauer des Streiks nehmen sie weder die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Kollegen dem Arbeitgeber gegenüber wahr, noch unterstützen sie den Arbeitgeber in der Erfüllung des Betriebszwecks (§ 1 und 66 ff. BRG), mit den Kollegen entziehen sie dem Betriebe und dem Betriebsinhaber ihre Arbeitskraft und teilen mit den Kollegen, die sie für die Interessen dem Arbeitgeber gegenüber gewählt haben, die Entbehrungen. Nicht anders ist es grundsätzlich bei der Aussperrung. Die Demobilmachungsverordnungen und das Betriebsrätegesetz haben sich den Arbeitskämpfen gegenüber durchaus neutral gehalten. Zu besonders klarem und deutlichem Ausdruck kommt das zum Beispiel im § 6 b der Verordnung „betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stillegungen" vom 8. Dezember 1920, wo es heißt: „Die Bestimmungen dieser Verordnung finden keine Anwendung auf Maßnahmen gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2, also auf Stillegungen von Betriebsanlagen, die lediglich als Mittel in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwendet werden." Schon ehe dieser Absatz b in die Verordnung aufgenommen war, hatte der Reichsarbeitsminister bei den Beratungen im vorläufigen Reichswirtschaftsrat erklärt: „Die vorliegende Verordnung beschäftigt sich mit den Einwirkungen, die die allgemeine Lage der Volkswirtschaft auf die einzelnen Unternehmungen ausübt, nicht dagegen mit dem Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Daher sollen Aussperrungen, die im Arbeitskampf lediglich als Kampfmittel verwendet werden, nicht unter die Verordnung fallen." Das Betriebsrätegesetz hat die Zulässigkeit der Aussperrung an keiner Stelle in Frage gestellt. Insbesondere braucht der Arbeitgeber nicht etwa von ihrem Anspruch sich deswegen mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen (vergl. Huck, Kündigung und Entlassung nach geltendem Recht, S. 93/94). Das Betriebsrätegesetz hat weder den Streik noch die Aussperrung erleichtern oder erschweren wollen. Daß es den Arbeitgebern eine besondere Einschränkung in bezug auf die Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung auferlegte, war geboten; es hat aber nicht daran gedacht, den Betriebsratsmitgliedern eine Sonderstellung einzuräumen, wenn alle Arbeitnehmer auf Zeit von der Arbeit und von Verdienst ausgeschlossen werden. Hätte man einmal den Grundgedanken der Betriebsvertretung anerkannt, mußte man deren Mitglieder auch gegenüber den Arbeitgebern einigermaßen unabhängig stellen und (vergl. Oertmann, „Deutsches Arbeitsvertragsrecht" 1923, S. 243) verhindern, daß sie bloße Marionetten in deren Händen werden. Das könnte leicht eintreten, wenn ihnen das Schreckgespenst jederzeitiger Kündigung vor Augen schwebt. Auch die Anwartschaft auf Entschädigung gemäß § 87, 84 BRG würde diese Bedenken nicht ganz beseitigen. Auf der anderen Seite dürfte

man die Betriebsvertreter nicht gegen jede Kündigung schützen, sonst wäre der Arbeitgeber gegenüber aufsässigen, unredlichen Elementen schutzlos, und das könnte die besonderen Interessen des Arbeitgebers und ebenso die allgemeinen Betriebsinteressen — einschließlich deren der Arbeitnehmer — schwer schädigen. Daher hat das Betriebsrätegesetz eine Art von Mittelweg erwählt, nämlich grundsätzlich die Wirksamkeit der Kündigung eines Betriebsvertreters von der Zustimmung der Betriebsvertretung abhängig gemacht, diese Beschränkung aber in besonderen Fällen — unter anderm auch bei Entlassungen, die durch Stillegung des Betriebes erforderlich werden, nicht gelten lassen. Sinn der Kündigungsbeschränkung war, die Betriebsvertreter vor Verlust der Arbeitsstelle zu bewahren, weil sie dem Arbeitgeber bei Wahrnehmung ihrer Pflichten aus der Mitwirkung bei der Hebung der Produktion oder aus der Vertretung der Interessen der Kollegen unbequem geworden sind. Vor „Maßregelungen" wollte der Gesetzgeber sie schützen (vergl. „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", 27. Jahrg., Sp. 107); der Arbeitgeber soll sie wegen der Ausübung ihrer gesetzlichen Pflichten nicht benachteiligen dürfen (§ 95 BRG). Gegen Stillegungen, vollständige oder teilweise, gegen Aussperrungen hat der Gesetzgeber sie nicht schützen wollen; hier teilen sie das Schicksal ihrer Kollegen, mit denen sie nach moderner Auffassung ein Ganzes, „die Arbeiterschaft" oder „Belegschaft" des Betriebes bilden, für die sie die Vertretung darstellen (vergl. Kaskel, „Das neue Arbeitsrecht" 1920, S. 174 und die Entscheidung des Reichsgerichts vom 26. Febr. 1923 — III 93/1923, nach der bei Teilstreik keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung an die Arbeitswilligen besteht. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Jahrgang, Sp. 323). Sie sollen während dieser Zeit nicht besser stehen als das Gros der Arbeiter, aber ihr Amt soll nach der neueren Literatur und Rechtsprechung ohne Neuwahl wieder aufleben, wenn die Arbeiter geschlossen in den Betrieb zurückkehren oder nicht etwas Abweichendes beim Friedensschluß vereinbart wird (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht IV 43). Ganz ausdrücklich ist diese Meinung ausgesprochen bei **Matthei**, „Grundriß des Arbeitsrechts", S. 45: Die Aussperrung der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes ist als vollständige, die eines Teiles als eine teilweise Stillegung des Betriebes anzusehen; ferner bei **Schmalz**, „Die Entlassung", „Richtlinien und Stichworte zum Entlassungsrecht des Arbeitgebers" S. 62, 63, der ausführt:

„Wenn die Aussperrung nicht gleichzeitig Entlassung ist, so kommt das Einspruchsverfahren schon deshalb nicht in Frage, weil dieses nur bei wirklichen Entlassungen bezw. Kündigungen gegeben ist. Ist dagegen mit der Aussperrung zugleich die Entlassung ausgesprochen oder ist die Aussperrung im Einzelfalle aus sonstigen Gründen als Entlassung anzusehen, so könnte man an sich auf den Gedanken kommen, daß ein Einspruch möglich sei; allein, auch in diesem Falle dürfte das (Recht) Einspruchsrecht nicht gegeben sein, da nach dem ganzen Aufbau des Betriebsrätegesetzes das Einspruchsrecht nur gegen Einzelentlassungen gegeben ist, bei der Aussperrung aber Massenentlassungen in Frage kommen. Ferner wäre das Einspruchsrecht in solchem Falle unseres Erachtens schon deshalb nicht zulässig, weil die Aussperrung mit einer gänzlichen bezw. teilweisen Betriebsstillegung gleichbedeutend ist."*

Endlich in der zutreffenden Entscheidung des Landgerichts Essen vom 13. Mai 1922 (mitgeteilt in der Zeitschrift „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Jahrg. 27, Sp. 263 bis 266). Hier wird ausgeführt:

„Es ist zunächst davon auszugehen, daß Fälle der Aussperrung der gesamten Belegschaft durch den Arbeitgeber im Sinne der gedachten Vorschrift als Stillegung anzusehen ist. Diesen Standpunkt teilt auch das Vorderurteil. Bei der Frage, ob eine Aussperrung auch eines Teils der Belegschaft unter § 96 Abs. 2 Ziff. 2 fällt, ergibt sich die Vorfrage, ob für die Anwendbarkeit dieser Vorschrift eine teilweise Stillegung genügt. Die Frage muß bejaht werden, wenn man die Vorschrift in ihrem gesetzgeberischen Grundgedanken auslegt; es sollen nämlich einmal die Mitglieder der Betriebsvertretung mit Rücksicht auf die mit ihrem öffentlich-rechtlichen Amt und dessen Wahrnehmung schaffende exponierte Stellung dem Arbeitgeber gegenüber in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer in ihren Privatrechtsansprüchen vor Verkürzung durch den Arbeitgeber geschützt werden; des weiteren soll der Arbeitergesamtheit, deren Organ die Betriebsvertretung ist, diese ihre Vertretung nicht willkürlich genommen werden können. Diesen

* Vergl. Flatow: Kommentar zum Betriebsrätegesetz 1922, Anm. 6 zu § 85, „aus welchen Gründen die Stillegung erfolgt, ist gleichgültig" — ferner Feig-Sitzler: Anm. 4 zu § 85.

Schutzinteressen stehen die Betriebsinteressen gegenüber und zur Wahrung der letzteren ist die Ausnahmevorschrift des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 geschaffen. Der Nachdruck ist bei letzterem auf das Wort „erforderlich" zu legen. Hierdurch soll ein objektiver Maßstab für den Ausgleich der Interessen der Beteiligten geschaffen werden. Nun liegt auf der Hand, daß auch bei der nur teilweisen Stillegung genügende, im objektiven Betriebsinteresse liegende Gründe eine Entlassung auch solcher Arbeitnehmer erheischen können, die der Betriebsvertretung angehören. Um Wahrnehmung solcher Interessen handelt es sich auch da, wo der Arbeitgeberverband, welchem der Beklagte angehört, in gesetzlich erlaubtem Wirtschaftskampf (§ 152 GO, Art. 159 Reichsverf.) die Aussperrung der zur Tarifgemeinschaft gehörenden Arbeitnehmer verfügt. Ob von dieser Aussperrung die gesamte Belegschaft betroffen wird oder wie im vorliegenden Falle einige wenige Arbeitnehmer freibleiben, ändert die Rechtslage nicht. Es hieße den Schutz des § 96 BRG weit über seinen gesetzlichen Zweck und Inhalt hinaus erstrecken, wenn man in derartigen Fällen dem Arbeitgeber die erschwerte Kündigung aufbürden wollte. Diese hieße nämlich nichts anderes, als diese Kündigung tatsächlich überhaupt unmöglich machen. Denn von den auszusperrenden Arbeitnehmern würde als erste Gegenmaßnahme gegen die beabsichtigte Aussperrung die Zustimmung zur Kündigung versagt werden. Zu einer solchen Waffe zu dienen, ist die Vorschrift aber nicht bestimmt. Sie soll Schutzvorschrift sein. Und von diesem Gesichtspunkte aus ist es gerechtfertigt, sie außer Anwendung zu setzen, denn die Voraussetzungen, die eine Schutzgewährung bedingen, liegen nicht vor; ein Willkürakt des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, durch den ersterer letzteren in seiner Eigenschaft als Betriebsobmann treffen möchte, liegt nach Lage der Sache unzweifelhaft nicht vor; ein Interesse der Arbeiterschaft, welche ihren Betriebsobmann verlöre, wird um deswillen nicht verletzt, weil die Arbeiterschaft ja zur Entlassung kommt. Nach alledem ergibt sich, daß die Einholung der Zustimmung der Arbeiterschaft zur Kündigung nicht erforderlich war."

Würden denn jemals die Betriebsratsmitglieder zur Entlassung einzelner oder aller in der Praxis ihre Einwilligung geben? Wie soll denn die Abstimmung erfolgen? Das ganze Verfahren hier und vor dem Schlichtungsausschuß wäre sinnlos!*

Was soll aber der Betrieb, wenn die Produktion aufhört, mit den Betriebsratsmitgliedern? Sie könnten zunächst nicht beschäftigt werden. Nach der zutreffenden modernen, namentlich von Sinzheimer und von Potthoff in seiner Zeitschrift „Arbeitsrecht" vertretenen Auffassung ist das Arbeitsverhältnis ein „Organisationsverhältnis". Maßgebend wird immer sein der Großbetrieb, und da hat der Einzelarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer gar keine Bedeutung, er gewinnt nur einen Sinn im Zusammentreffen mit den Arbeitsverträgen der anderen hundert oder tausend Arbeiter. Zu demselben Ergebnis, wie hier unter Ziff. 1, kommt das Gewerbegericht Hamburg in seinem Urteil vom 21. Januar 1924, Prozeßliste 39/1924.

2. In Annahmeverzug gemäß § 618 BGB konnte und ist die Beklagte nicht geraten, da unstreitbar die Kläger ihre Dienste als Arbeiter nicht angeboten haben (§ 294 BGB). Auch deshalb verbot sich eine Verurteilung der Beklagten. Auf den Annahmeverzug ist aber die Klage gestützt (vergl. Huck a. a. O. S. 118/119 und Huck, „Das Arbeitsvertragsrecht", S. 84).

3. Daß den Klägern in Ziff. VII des Schiedsspruchs keine Sonderstellung eingeräumt ist, ergibt der Wortlaut: „Eine Bezahlung der Aussperrungstage findet nicht statt." Hätte man an eine Sonderstellung der Betriebsvertretung gedacht, hätte man sicher einen Vorbehalt zu ihren Gunsten gemacht. Das hat sich bei der zweifelhaften Rechtslage als durchaus notwendig erwiesen.

Da Beklagte nach Beendigung der Aussperrung als Kläger für die gemeinsame Regelung der Arbeitsaufnahme und der Wiedereinstellung (Ziff. VII Satz 2 des Schiedsspruchs) der Arbeiter herangezogen hat, ist es angemessen, daß sie sie dafür entschädigt; sie hat das mit einer Verpflichtung zur Lohnzahlung für drei Tage auf Bitten des Vorsitzenden des Gewerbegerichts zu tun versprochen.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 5 S. 82.)

---

* Vergl. Spalte 391 „Arbeitsrecht", 10. Jahrg.: Anwendung der §§ 84 ff., 96 ff. BRG bei Aussperrungen von Landmann, und zwar die untersten drei Absätze. Der Schlichtungsausschuß müßte über die Rechtmäßigkeit der Aussperrung entscheiden.

Lehrlingsfragen

Zum Begriff des Lehrvertrags und Lehrverhältnisses im modernen Arbeitsrecht.

Berufungsurteil des Landgerichts **Dresden** vom 9. Mai 1923 (Aktenz. 8 Dg 150/23 zu 11 Cg 25/23).

Aus den Gründen: Soweit die geschichtliche Entwicklung des Lehrvertrags selbst in Betracht zu ziehen ist, ist darauf hinzuweisen, daß ursprünglich der Lehrling im Hause des Lehrherrn neben freier Wohnung und Beköstigung in den weitaus meisten Fällen noch ein Lehrgeld erhielt. Der Lehrvertrag trug rein familienrechtliches Gepräge. Bei dem mehr und mehr sich durchsetzenden industriellen Charakter der Betriebe mit ihrer Mechanisierung alles Handwerksmäßigen wurde es unmöglich, eine größere Anzahl oder überhaupt Lehrlinge bei dem Lehrherrn in Kost und Pflege unterzubringen. Es erfolgte für diese Seite des Lehrvertrags eine Abgeltung in der Form, daß man dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings eine Entschädigung in Geld anbot, die jedoch derart hinter dem tatsächlichen Aufwand des ersteren zurückblieb, daß man gezwungen wurde, infolge der größeren Betriebsverhältnisse und der wirtschaftlichen Nöte an die Stelle jener Entschädigung eine mehr oder weniger gestaffelte Entlohnung des Lehrlings selbst treten zu lassen. Der familienrechtliche Charakter dieser Seite des Lehrvertrags war verschwunden und hatte einem reinen Schuldverhältnis Platz gemacht, daß sich, rein äußerlich betrachtet, in nichts von jedem anderen Arbeitsvertrag unterscheidet.

Unbestreitbar führt der Lehrling eine Arbeitsleistung aus. Wenn auch seine gewerbliche Arbeit letzten Endes nur das Mittel zur Erreichung des Lernzweckes ist, so ist es doch Arbeit, die er leistet. Daß damit ein Lehrzweck verbunden ist, ändert daran nichts. Durchaus zutreffend bezeichnet der hessische Justizminister in seinem von dem Demobilmachungskommissar von Darmstadt angezogenen Gutachten den Lehrvertrag als gewerblichen Arbeitsvertrag im weitesten Sinne, und mit Recht werden die Lehrlinge unter Titel VII GO unter den „gewerblichen Arbeitern" besonders aufgeführt. Wenn naturgemäß die Arbeitsleistung des Lehrlings zunächst geringer ist, so steigert sie sich gegen das Ende der Lehrzeit immer mehr. Der Lehrzweck tritt mit fortschreitender Ausbildung in den Hintergrund, während die produktive Arbeit im Interesse des Lehrherrn für das Verhältnis zwischen letzterem und dem Lehrling bestimmend wird. Hieraus erhellt, daß das Lehrverhältnis, im ganzen betrachtet, ein **modifiziertes Arbeitsverhältnis** und die den Lehrlingen allenthalben in der Industrie gewährte Vergütung der Arbeitslohn ist. Die daraus sich ergebende Frage, ob eine Entlohnung des Lehrlings geboten ist und in welcher Höhe, ist somit eine Frage des Arbeitsverhältnisses.

Wenn demgegenüber ins Feld geführt wird, daß der Lehrling erst zu einem „Arbeiter" werden will, daß für die Begriffsbestimmung eines Vertrages danach, ob er „Arbeitsvertrag" oder „Lehrvertrag" ist, ausschlaggebend ist, ob der Arbeitnehmer eine volle ausgebildete Arbeitskraft zur Verfügung stellt oder ob eine jugendliche Person ihren Beruf erst erlernen will, so wird dabei die ungeheure Menge „ungelernter" Arbeiter übersehen, hinsichtlich deren doch wohl nicht behauptet werden soll, daß sie keine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen haben. Nicht auf die Qualität der Arbeit kommt es an, sondern allein darauf, ob „Arbeit" geleistet wird. Deshalb setzen die Tarifabkommen neuerdings vielfach fest, daß die vereinbarten Lohnsätze Mindestlöhne für Normalleistungen seien, zu denen hinsichtlich besonderer qualifizierter Arbeiter Zuschläge zu treten haben, während in Ansehung von Arbeitern, deren Leistungen aus irgendwelchen Gründen hinter dem Durchschnitt zurückbleiben, eine entsprechende Lohnherabsetzung im Einvernehmen mit den Arbeitervertretungen herbeigeführt werden kann. Soweit aber von dem Lehrherrn behauptet wird, daß der Lehrling keinerlei Arbeit leiste, im Gegenteil, daß seine Ausbildung in dem ersten oder zweiten Jahre nur Kosten verursache, die bei den heutigen Materialpreisen beträchtlich seien, so ist dem entgegenzuhalten, daß die Arbeitgeber selbst zugeben müssen, daß der Lehrling Arbeiten verrichtet, die, durch den Gesellen oder Gehilfen hergestellt, zu teuer werden. Daraus geht aber ebenfalls hervor, daß das **Lehrverhältnis von heute kein reiner Ausbildungsvertrag mehr ist.**

Insoweit also der Lehrling „Arbeit" leistet, ist er als „Arbeiter" anzusehen. Die Regelung der Entlohnung dieser Arbeit ist demzufolge eine Frage des Arbeitsrechts, die durch Vertrag oder gemäß §§ 1, 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, verbunden mit § 28 der Verordnung vom 12. Februar 1920 durch Schiedsspruch und

Verbindlichkeitserklärung erfolgen kann. Allerdings bestimmt die Gewerbeordnung im § 81 a Ziff. 3 und 103 e Ziff. 1, daß die nähere Regelung des Lehrlingswesens Aufgabe der Innungen und Gewerbekammern ist. Im Anschluß hieran betont die Gegenseite, daß die Rechtslage in bezug auf das Lehrlingswesen nach den noch rechtsgültigen Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung und des Handelsgesetzbuches bis zur Gegenwart dort verfassungsmäßig nicht geändert sei. In Übereinstimmung mit der obenerwähnten Auffassung des Reichsarbeitsministers ist auch das Berufungsgericht der Ansicht, daß dies nur insoweit richtig ist, als es sich um die öffentlich-rechtliche Seite des Lehrverhältnisses handelt, das heißt um Regelung derjenigen Bestimmungen des Lehrvertrages, die unmittelbar die Ordnung des Lehrverhältnisses, die Ausbildung des Lehrlings, die Ablegung der Prüfung, die Feststellung der Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen und die Sicherung des Zwecks der Lehre berühren, jedoch nicht gilt hinsichtlich der anderen Seite des Lehrvertrages, der privatrechtlichen Charakter trägt und hauptsächlich die Vorschriften über die den Lehrlingen zu leistende Bezahlung, Vergütung oder Kostenentschädigung umfaßt. Diese letzteren unterliegen als privatrechtliche Vereinbarung dem freien Willen der Vertragschließenden und können infolgedessen, falls keine Einigung zustande kommt, durch den Schlichtungsausschuß nach § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 festgesetzt werden. Eine solche Festsetzung ist aber gerade im vorliegenden Falle unbedenklich, weil Innung und Gewerbekammer, wie unstreitig ist, eine Regelung der Lohnfrage zur Zeit der Fällung des Schiedsspruchs noch nicht vorgenommen hatten. Der Einwand, daß eine tarifliche Regelung des Lehrlingswesens nicht in die bestehenden Lehrverträge gegen den Willen der Vertragsteile eingreifen könne, geht fehl. Es wird dabei übersehen, daß das Wesen jeder auf Gesetz beruhenden tariflichen Regelung gerade darin liegt, auseinanderstrebende Willenskomplexe im Interesse der höheren Einheit auf eine gemeinsame Formel zu bringen, und daß der Demobilmachungskommissar ohne Rücksicht auf den widerstrebenden Willen des einen oder anderen Vertragsteils einen Schiedsspruch für verbindlich erklären kann.

Ausweislich des vom Kläger überreichten Mitgliedsbuchs steht fest, daß er seit dem 1. Januar 1922 mit Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters Mitglied im Deutschen Metallarbeiter-Verband ist. Auf Grund des § 3 des Lehrvertrags will die Beklagte die Zugehörigkeit des Klägers zu diesem Verband nicht gelten lassen, da von ihrer Seite die nach dem Lehrvertrag erforderliche Genehmigung zum Beitritt in den Verband nicht erfolgt ist. Mit Recht weist der Vorderrichter darauf hin, daß dieses Verbot gegen Art. 159 RV verstößt und deshalb privatrechtlich im Sinne von § 134 BGB nichtig ist. Da der Schiedsspruch zwischen dem Deutschen Metallarbeiter-Verband Dresden, dem Kläger angehört, und der Schlosserinnung zu Dresden, deren Mitglied die Beklagte ist, erlassen ist, so ist durch den für verbindlich erklärten Schiedsspruch der Lehrvertrag derart abgeändert worden, daß die Tarifsätze in dem für verbindlich erklärten Schiedsspruch als Mindestsätze zu gelten haben. Dem Kläger H. steht mithin das Recht zu, den nach diesem Schiedsspruch festgesetzten Lohn aus seinem Lehrvertrag zu fordern. Der Berufung der Beklagten war demgemäß der Erfolg versagt.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 4 S. 57.)

*

Die Zugehörigkeit eines Lehrlings zu einer Arbeitnehmerorganisation berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses.

Berufungsurteil des Landgerichts **Flensburg** vom 11. Februar 1924 (Akt.Z. 5 S. 348/23).

Es wird festgestellt: der Kläger ist nicht verpflichtet, aus dem Deutschen Gewerkschaftsbunde auszutreten. Die Mitgliedschaft des Klägers zu diesem Bunde berechtigt den Beklagten nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses.

Tatbestand: Der Kläger, der Mitglied der Jugendabteilung der dem Deutschen Baugewerksbunde angehörenden Baugewerkschaft in F. ist, ist beim Beklagten als Lehrling beschäftigt. Der Lehrvertrag läuft bis zum 17. April 1925. Der Lehrherr behauptet, daß die Mitgliedschaft zum Baugewerksbunde auf den Kläger eine dem Lehrverhältnis und dem Erziehungserfolg ungünstige Wirkung ausübe. Der vom Lehrherrn angerufene Ausschuß der Maurerinnung in F. entschied dahin, daß der Lehrling aus dem Bauarbeiterverband auszutreten habe und daß der Lehrherr das Lehrverhältnis bei Weigerung des Lehrlings lösen könne.

Wegen dieser Entscheidung hat der Kläger gemäß § 91 GO. beim Amtsgericht F. Klage erhoben mit dem Antrag, zu erkennen: Der Lehrling B. ist berechtigt, Mitglied

des Deutschen Baugewerkschaftsbundes zu sein; die Mitgliedschaft in dem Baugewerkschaftsbunde berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses.

Der Beklagte beantragte Klageabweisung mit der Begründung, die Mitgliedschaft des Lehrlings zu einer Kampforganisation gefährde den erzieherischen Zweck des Lehrverhältnisses. § 159 RV gebe keinem Jugendlichen gegen den Willen der Eltern oder Erziehungsberechtigten das freie Koalitionsrecht. Er verweist hierzu auf ein zu den Akten gereichtes Gutachten des Professors Schom in Göttingen.

Das Amtsgericht hat durch Urteil vom 17. Oktober 1923 die Klage abgewiesen.

Auf die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung wurde das Urteil des Amtsgerichts Flensburg geändert und die Entscheidung des Innungsausschusses aufgehoben.

Aus den Gründen: Der Beklagte stützt sein Recht, dem Kläger die Mitgliedschaft zum Baugewerkschaftsbunde zu verbieten, auf § 6 des Lehrvertrags, der bestimmt, daß der Lehrling der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen und dem Lehrherrn zur Folgsamkeit und Treue verpflichtet ist. Diese Bestimmungen entsprechen auch den allgemein für das Lehrverhältnis geltenden Grundsätzen. Zu prüfen war daher die Frage, ob das Verlangen des Beklagten auf Austritt des Klägers aus dem Gewerkschaftsbunde in dem dem Beklagten zustehenden Erziehungsrechte seine Stütze findet oder ob der Beklagte mit diesem Verlangen sein Erziehungsrecht überschreitet. An sich ist dem Beklagten darin beizupflichten, daß er doch auch, wo der Kläger nicht in seine häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, verpflichtet und berechtigt ist, das Verhalten des Klägers auch außerhalb seines Betriebes zu beaufsichtigen. Er kann Handlungen des Klägers, die von ungünstigem Einfluß auf seine Erziehung und auf das Lehrverhältnis sind, untersagen. Daß aber solche Nachteile hier vorliegen, hat er nicht dargetan.

Nach den in der Satzung des Baugewerkschaftsbundes für die Jugendabteilungen gegebenen Richtlinien ist es zwar ein Zweck der Jugendabteilung, die Jugendlichen in den gewerkschaftlichen Grundsätzen zu unterrichten. Zu diesen Grundsätzen gehört nach § 2 der Satzung der Kampf um die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Es ist nun nicht zu verkennen, daß der Kläger durch die Teilnahme an einem solchen Unterricht in einen gewissen Gegensatz zu den Interessen des Lehrherrn geraten kann. Es muß aber berücksichtigt werden, daß in der heutigen Gesetzgebung die Gewerkschaften, die sämtlich solche Zwecke verfolgen, ausdrücklich als die berufene Organisation der Arbeiter anerkannt sind. Sie können durch Abschluß von Tarifverträgen mit den Unternehmern und deren Verbänden die gemeinsamen Interessen ihrer Angehörigen in bezug auf die Arbeits- und Lohnverhältnisse einheitlich regeln. Solche Tarifvereinbarungen sind für und gegen alle beteiligten Personen wirksam (§ 1 VO über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 und 31. Mai 1920). Als beteiligte Personen gelten dabei Unternehmer und Arbeiter, die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigung sind. Als Arbeiter müssen auch Lehrlinge gelten, da der Lehrvertrag neben dem Erziehungsvertrag auch einen Arbeitsvertrag enthält, was sich besonders daraus ergibt, daß nach § 3 b des Lehrvertrags der Lehrling einen wöchentlichen Lohn erhält. Dies ist von den oberen staatlichen Behörden, besonders in einem Erlaß des preußischen Handelsministeriums vom 4. Juni 1923, ausdrücklich anerkannt. Dementsprechend sind auch in § 3 Z. 3 des zwischen den Berufsverbänden der Parteien geschlossenen Tarifvertrags die Lohnverhältnisse der Lehrlinge geregelt. Daraus ergibt sich, daß die Gewerkschaften, obwohl sie eine Kampfstellung gegen die Unternehmer einnehmen, berechtigt sind, unter staatlichem Schutze für die Lehrlinge einzutreten und für diese, soweit sie ihnen angehören, wirksam tarifliche Vereinbarungen treffen können. Dann aber kann einem Lehrling, nur weil die Gewerkschaft eine Kampfstellung zum Unternehmertum einnimmt, die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft nicht verwehrt werden, zumal, wenn er in diese mit Genehmigung seines Vaters eingetreten ist. Anders würde es sein, wenn die Moral des Lehrlings durch die Teilnahme an den Versammlungen der Erwachsenen leiden würde, wenn er besonders durch die Angehörigkeit zu der Jugendabteilung des Gewerkschaftsbundes zu einem unangemessenen Lebenswandel verführt würde. Der Beklagte hat zwar dahingehende Behauptungen aufgestellt, diese aber in keiner Weise substanziert oder unter Beweismittel gestellt. Der allgemeinen Ausführung, daß eine solche Folge nicht ausbleiben könne, kann bei den bestimmten Gegenbehauptungen des Klägers nicht beigetreten werden.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg., Nr. 6.)

Rotationsdruck: Deutscher Metallarbeiter-Verband, Stuttgart, Rötestraße 16