Nummer 13

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 20, 5. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 22. November 1924

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Geschäftsführung 1
2. Amtsenthebung 2
3. Aufsichtsrat 3
4. Entlassung 5
5. Schutz von Betriebsratsmitgliedern 10
6. Arbeitszeit 20
7. Urlaub 23
8. Streik 24
9. Verzichterklärung 29
10. Verfahren 30
11. Schwerbeschädigtengesetz 32

Geschäftsführung

Notwendige Zeitversäumnis im Sinne des § 35 BRG. Besteht eine Pflicht der Betriebsratsmitglieder zur Abmeldung von der Arbeit und zum Nachweis der Betriebsratstätigkeit?

1. Wegen der Erreichung hoher Akkorde durch einen Arbeiter war schon längere Zeit vor dem 28. April 1923 eine Beunruhigung in der Belegschaft vorhanden. Der Betriebsrat hatte sonach schon seit längerer Zeit die Möglichkeit, sich in einer Sitzung mit der Frage zu beschäftigen und der Belegschaft in einer Betriebsversammlung nach Schluß der Arbeitszeit Mitteilung zu machen. Die Möglichkeit bestand für ihn auch am 27. und 28. April 1923. Die Besprechung des Arbeiterrats am 28. April 1923 und die darauffolgende Betriebsversammlung **während der Arbeitszeit** war daher nicht notwendig.

2. Der Arbeitgeber hat weiter die Vergütung anderer versäumten Arbeitszeit abgelehnt, da sich die Arbeiterratsmitglieder bei ihrem Meister vor dem Beginne ihrer Betriebsratstätigkeit nicht abgemeldet und nach deren Erledigung nicht wieder angemeldet und nicht einen eingehenden Nachweis über ihre Betriebsratstätigkeit beigebracht hätten.

Im BRG sind irgendwelche Anhaltspunkte über die Frage, ob die Betriebsratsmitglieder verpflichtet sind, dann, wenn sie zur Erledigung von Betriebsratsverhandlungen zur Arbeitszeit ihre Plätze verlassen, sich bei ihrem Vorgesetzten ab- und anzumelden, nicht gegeben. Zweifellos werden in der übergroßen Mehrzahl der Fälle die Betriebsratsmitglieder schon aus Taktgefühl ihr Entfernen melden. Aus dieser in zahlreichen Fällen vorhandenen Anstandspflicht jedoch eine allgemeine Verpflichtung machen zu wollen, erscheint bedenklich. Auf der anderen Seite aber mußte ausgesprochen werden, daß die bevorzugte Stellung der Betriebsratsmitglieder gegenüber den anderen Arbeitnehmern in dem Zweck der Betriebsräteeinrichtung ihre Grenze findet. Die Betriebsräte sind zur Förderung, nicht zur Schädigung des Betriebes da. Sie sind daher nur dann nicht verpflichtet, die Ab- und Anmeldung beim Vorgesetzten zu bewirken, wenn eine Gefährdung von Menschen, Maschinen, Materialien oder auch des Arbeits-

prozesses nicht zu befürchten steht. Dagegen wird ein Nachweis, für welche Zwecke die versäumte Arbeitszeit aufgewendet worden ist, für notwendig gehalten, weil die Firma nach § 35 BRG verpflichtet ist, **nur notwendige** Versäumnis von Arbeitszeit zu vergüten. Um feststellen zu können, ob es sich um solche handelt, muß sie wissen, für welche Sachen die Zeitversäumnis entstanden ist. Selbstverständlich kann es sich hierbei nur um einen allgemeinen, nicht in Einzelheiten gehenden Nachweis handeln, denn die Erbringung des vollen Nachweises, womöglich unter Nennung des Namens des Beschwerdeführers, würde eine Beschränkung des dem Arbeitnehmer zustehenden Rechts, seine Wünsche und Beschwerden dem Arbeiterrat vorzutragen, insoweit zur Folge haben, als er diese nicht ungehindert und nicht ohne Gefahr zu laufen, Unannehmlichkeiten zu haben, vorbringen könnte. (Entscheidung des Rates der Stadt Leipzig vom 28. Juli 1923, Aktenzeichen unbekannt, entnommen aus „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 4. Jahrgang Nr. 2 Spalte 116.)

Amtsenthebung

Begeht ein Betriebsratsmitglied eine schwere Pflichtverletzung, wenn es Arbeiter auffordert, eine vorher nicht vereinbarte körperliche Untersuchung abzulehnen? (BRG § 39, Beschluß des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 20, vom 18. Januar 1924.)

Der Antrag auf Amtsenthebung ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen: Die Firma sieht einen schweren Verstoß des Betriebsratsmitglieds B. darin, daß es eines Tages im Dezember 1923 gegen Leibesvisitationen von Arbeitern durch den Pförtner Einspruch erhoben hat und mehrere Arbeiter aufgefordert haben soll, die Untersuchung abzulehnen.

Für den Betrieb ist weder durch Tarifvertrag noch durch Arbeitsordnung oder durch gemeinsame Dienstvorschriften eine Verpflichtung der Arbeiter eingeführt, sich körperlich untersuchen zu lassen. Die Duldung gelegentlicher Revision durch einzelne ersetzt die fehlende Betriebsvereinbarung nicht. Daß unter Umständen der Arbeitgeber schon nach Treu und Glauben im Verkehr zu körperlicher Untersuchung berechtigt sein kann, wie die Firma ausführt, soll nicht in Abrede gestellt werden. Im fraglichen Falle hatte aber die Firma die Betriebsvertretung nicht davon unterrichtet, daß sie wegen verschiedener Diebstähle Anlaß zu einer Untersuchung habe; auch wußte B. nicht, daß der Pförtner bereits bei einem Arbeiter gestohlenes Gut gefunden hatte. B. durfte daher des Glaubens sein, daß er ein berechtigtes Interesse der Arbeiterschaft wahrnehme, wenn er gegen eine Revision durch den Pförtner allein Einspruch erhob, zumal auch ein Vertreter der Geschäftsleitung nicht, wie bei früheren Revisionen, anwesend war. Eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Betriebsratspflichten im Sinne des § 39 Abs. 2 BRG ließ sich daher nicht feststellen.

*

Kann die vorher beantragte Amtsenthebung eines Betriebsratsmitgliedes noch ausgesprochen werden, wenn die Wahlperiode abgelaufen ist und das betreffende Mitglied bei der Neuwahl wiedergewählt ist? (BRG § 39. Urteil des Staatl. Gewerbegerichts Elberfeld, Eisenbahnfachkammer vom 22. Mai 1924.)

Der Antrag der Reichsbahndirektion auf Erlöschen der Mitgliedschaft von vier Betriebsratsmitgliedern ist für erledigt erklärt.

Aus den Gründen: Die Verwaltung hat den Antrag auf Erlöschen der Mitgliedschaft der Antragsgegner gestellt auf Grund von Verfehlungen aus dem Monat Februar 1924, der Zeit des Bestehens des alten Betriebsrates, dessen Wahlperiode Mitte Mai ablief. Zur Zeit der Fällung des Spruches haben die Neuwahlen stattgefunden. Die Antragsgegner sind neugewählt und ist nach Auffassung der Antragstellerin das Amt des alten Betriebsrates erloschen und der neue Betriebsrat im Amte. Wenn nun schon eine Wiederwahl ausgeschlossener Betriebsratsmitglieder zulässig ist, so kann heute durch eine Feststellung, daß im alten Betriebsrate gröbliche Pflichtverletzungen begangen wurden, das Erlöschen der Mitgliedschaft im neuen Betriebsrat logischerweise nicht begründet werden, der Antrag ist daher durch Zeitablauf erledigt und war wie geschehen zu erkennen. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang Nr. 1.)

Aufsichtsrat

Umfang der Verpflichtung des Aufsichtsrats und der Gesellschaft, den Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrate die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Rechte zu gewähren.

Aus den Gründen des Urteils des Reichsgerichts, II. Zivilsenat, vom 11. Januar 1924 (II 274/24): Wesentlich ins Gewicht fällt hier zunächst die Tatsache, daß sich die beiden Gesetze (Betriebsrätegesetz und Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat) an eine fertig bestehende, vom Gesetze in allen wesentlichen Richtungen geregelte Rechtseinrichtung, den Aufsichtsrat — hier also denjenigen der Aktiengesellschaft —, anschließen. Sie enthalten sich durchaus, diese Einrichtung selbst irgendwie zu verändern oder gar umzugestalten. Sie setzen vielmehr den Aufsichtsrat als etwas Gegebenes und gesetzlich Geordnetes voraus. Daraus folgt, daß das in Frage stehende Unternehmen nicht genötigt ist, die seinen Aufsichtsrat betreffenden Satzungsvorschriften so zu schaffen, zu belassen oder zu ändern, daß sie anderen als den aktienrechtlichen Bestimmungen Genüge leisten. Es ist insbesondere nicht verpflichtet, dem Aufsichtsrate solche Aufgaben zuzuweisen, welche die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer (Beamten) sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes betreffen. Ja, es ist nicht gehindert, dem Aufsichtsrat, wenn er bisher derartige Gegenstände zu erledigen hatte, diese wieder zu entziehen und anderen Organen zu überweisen, auch wenn das in der Absicht geschieht, eine Mitwirkung der Betriebsratsmitglieder bei diesen Angelegenheiten möglichst zu unterbinden (vergl. hierzu den Kommentar zum Betriebsrätegesetz von **Kieschke, Syrup** und **Billerbeck**, 5. Aufl. S. 265 unter II Abs. 2). Die Betriebsrätegesetze haben es unterlassen, den Unternehmungen eine solche Anpassung an ihre Zwecke vorzuschreiben. Diese stehen daher lediglich unter den eigenen Gesetzen und haben auf fremde Vorschriften nur insoweit Rücksicht zu nehmen, als dieses ausdrücklich von ihnen verlangt wird. Die Neufassung des § 17 der Satzungen verstößt daher nicht gegen § 70 BRG und § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922. Das Handelsgesetzbuch hat die dort aufgeführten Geschäfte dem Aufsichtsrate nicht auferlegt. Es stand und steht völlig im freien Ermessen der Gesellschaft, ob sie dieselben dem Aufsichtsrat zuweisen, belassen oder anderen übertragen will. Daß darunter auch die Feststellung der Diensteinrichtungen (Betriebsreglements), also eine für die Bankbeamten sehr wichtige Angelegenheit, fällt — die Dienst- und Pensionsverhältnisse der außertariflichen, also höchsten Beamten dürften sie weniger interessieren —, kann grundsätzlich nicht von Belang sein. Denn die Bank ist — wie gesagt — nicht verpflichtet, diese Dinge — den Angestellten zuliebe — dem Aufsichtsrat zu überweisen.

Aber anderseits — und das darf nicht übersehen werden — schreibt § 70 BRG, obgleich er die Einrichtung des Aufsichtsrats rechtlich unberührt läßt, vor, daß die in den Aufsichtsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie ihre Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes vertreten sollen. Diese Vorschrift kann sinngemäß nicht einseitig und lediglich theoretisch dahin verstanden werden, daß die Betriebsratsmitglieder das Recht haben, diese Vertretung vorzunehmen. Es ist vielmehr gleichzeitig dem Aufsichtsrat oder der Gesellschaft die Verpflichtung auferlegt, den Betriebsratsmitgliedern die volle Möglichkeit zu gewähren, dieses Recht auszuüben, soweit ihr damit nicht Opfer aufgebürdet werden, die ihr nach dem Gesetze oder mit Rücksicht auf die Notwendigkeit eines zweckentsprechenden Betriebes nicht zugemutet werden dürfen. Unter dieser Bedingung ist immerhin der Zweck des Gesetzes — wenn auch, wie bereits oben angedeutet, nicht so vollkommen, wie geplant — zu erreichen. Dem Aufsichtsrat liegt, wenn auch nicht die oberste Leitung, so doch die Überwachung aller Zweige der Verwaltung ob, und diese Aufsicht erstreckt sich auch auf die Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der Geschäftsführung (vergl. **Stier-Somlo** a. a. O. S. 50). Es gehört daher zum Pflichtenkreis des Aufsichtsrats, sich auch mit den Diensteinrichtungen und den Anstellungs- und Pensionsverhältnissen der Bankbeamten zu befassen und, soweit ihm auf diesem Gebiete Anregungen, berechtigte Wünsche und Forderungen der Beteiligten zugehen, auf eine Besserung der Verhältnisse hinzuwirken. Um diese vom Gesetze vorgeschriebene Wirkung zu erzielen, muß aber den Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit gegeben werden, sich vor versammeltem Aufsichtsrate aussprechen zu können. Mit Recht hat der Kläger darauf hingewiesen, daß, um eine schriftliche Eingabe zu ermöglichen, das Betriebsrätegesetz nicht erst hätte erlassen zu werden brauchen. Es fragt sich daher, ob die neu beschlossenen

Satzungsänderungen (§§ 15, 16) den Betriebsratsmitgliedern diese Möglichkeit unzulässig verbauen. Die Frage muß im Gegensatz zum Berufungsgericht bejaht werden. Zwar ist es sicher richtig, daß die neuen Satzungen die Betriebsratsmitglieder nicht ausdrücklich von der ihnen durch das Gesetz zugestandenen Betätigung ausschließen. Allein sie sind so beschaffen, daß bei entsprechender Gesinnung der übrigen Aufsichtsratsmitglieder die Möglichkeit solcher Ausschließung praktisch besteht. Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter kann jede Sitzung des Aufsichtsrats verhindern (§ 16 Abs. 1) und auch im übrigen nach seinem Ermessen entscheiden, wann der Fall vorliegt, daß die Geschäfte eine Beschlußfassung des Aufsichtsrats erheischen. Die Möglichkeit, die Einberufung des Aufsichtsrats zu erzwingen, besteht für die Betriebsratsmitglieder nicht, wenn sich dem die übrigen Aufsichtsratsmitglieder entgegensetzen. Denn es müssen drei Mitglieder das entsprechende Verlangen stellen, und ihre Zahl beträgt nur zwei. Es ist zu erwägen, daß es sich um tiefgehende Interessengegensätze handelt und daß das Gesetz den Arbeitnehmern Rechte einräumt, welche die Arbeitgeber ihnen bisher mit Entschiedenheit bestritten haben. Unter solchen Umständen darf es nicht genügen, daß bei wohlwollender Gesinnung der Arbeitgeber im Einzelfalle den gesetzlichen Rechten der Arbeitnehmer Folge gegeben werden kann, sondern es muß bei gerechtem Verständnis des Gesetzes die Gewähr dafür verlangt werden, daß nach den Satzungen der Gesellschaft es unmöglich ist, die Ausübung dieser Rechte zu vereiteln. Es ist aber auch insbesondere nach dem Wortlaut des § 70 BRG der Gesellschaft oder dem Aufsichtsrate zuzumuten, den Betriebsratsmitgliedern zur Vertretung der ihnen anvertrauten Interessen in einer oder der anderen Sitzung des Aufsichtsrats Gelegenheit zu geben. Das Gesetz sagt, daß die Vertreter in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme haben. Dabei setzt es als normal voraus, daß der Aufsichtsrat Sitzungen abhält, und das trifft zu. Es muß daher die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, sei sie durch die Satzungen oder durch ihn selbst festgesetzt, eine Bestimmung enthalten, welche die Abhaltung von Sitzungen vorschreibt. Dabei ist natürlich nicht zu verlangen, daß die Satzungsvorschrift, wonach sich der Aufsichtsrat monatlich mindestens einmal zu versammeln hat, aufrechterhalten bleibe. Es ist durchaus der Vermehrung seiner Mitglieder und dem Bedürfnis schneller und vereinfachter Geschäftserledigung Rechnung zu tragen, wie denn überhaupt die Anforderungen einer modernen und zweckentsprechenden Regelung der Tätigkeit des Aufsichtsrats die Grenzen für die Rechte der Betriebsratsmitglieder zu bilden haben. Das schließt aber nicht aus, daß ihnen in angemessenem Umfange die Ausübung ihrer Rechte ermöglicht und gewährleistet wird. Wie das einzurichten ist, wird Sache erneuter Erörterung und Beschlußfassung durch die Generalversammlung sein. Im übrigen ist dem Berufungsgericht darin beizutreten, daß das Verlangen der Betriebsräte nach fortgesetzter Beteiligung an den Arbeiten des Aufsichtsrats und der ausnahmslosen Erledigung seiner Geschäfte in Sitzungen zurückzuweisen ist, weil es darauf hinauslaufen würde, die Bildung von Ausschüssen unmöglich zu machen; ferner aber auch darin, daß das Betriebsrätegesetz den Betriebsratsmitgliedern ein Recht auf Bevorzugung gegenüber den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern nicht einräumt.

Mit Rücksicht auf diese Erwägungen braucht auf die Behauptung des Klägers, daß die Generalversammlung absichtlich die gesetzlichen Rechte der Betriebsratsmitglieder durch ihre die Satzungen ändernden Beschlüsse habe vereiteln wollen, nicht eingegangen zu werden. Soweit diese Änderungen dem Betriebsrätegesetz nicht zuwiderlaufen, kommt es nicht darauf an, ob die Generalversammlung eine dahingehende Absicht gehabt hat, und soweit dieses nach den obigen Ausführungen tatsächlich der Fall ist, versteht sich die Aufhebung der Beschlüsse auch ohne die Berufung auf § 826 BRG.

(Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1924 Nr. 10.)

*

Sind die Betriebsvertreter im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft zur Generalversammlung zuzulassen? (§ 246 HGB, Urteil des Oberlandesgerichts Braunschweig, 2 V 163/23, vom 12. Januar 1924.)

Aus den Gründen: Der Rechtsweg ist zulässig. Nach § 93 Nr. 2 BRG entscheidet der Bezirkswirtschaftsrat ... u. a. bei Streitigkeiten über Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsvertretungen. Darunter fallen Streitigkeiten über Befugnisse, die von Betriebsratsmitgliedern als solchen in Anspruch genommen werden, zum Beispiel ob den in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitgliedern dieselben Rechte zustehen wie den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern. Im vorliegenden Falle begründet der

Kläger den erhobenen Anspruch damit, daß allen Mitgliedern des Aufsichtsrats einer Gesellschaft, mögen sie Aktionäre sein oder nicht, das Recht zur Teilnahme an den Generalversammlungen zustehe. Die Frage nach der Berechtigung dieses Standpunktes gehört nicht dem Arbeiterrecht an, sondern ist nach dem HGB zu entscheiden und unterliegt der Beurteilung durch die ordentlichen Gerichte. Eine ausdrückliche Regelung der Frage ist im HGB nicht enthalten. Die Generalversammlung ist das Gesellschaftsorgan, in dem der Wille der Aktionäre sich gestaltet und zum Ausdruck kommt. Sie ist das oberste Organ der Gesellschaft, das nach freiem Ermessen über alle Gesellschaftsangelegenheiten entscheiden kann, soweit nicht Gesetz oder Satzung seine Selbstherrlichkeit beschränken. Es fragt sich, ob die Generalversammlung durch irgendwelche Vorschriften gehindert ist, Personen von der Teilnahme auszuschließen, die an ihrer Willensbildung nicht unmittelbar beteiligt sind, das heißt Nichtaktionäre, auch wenn sie einem anderen Gesellschaftsorgan, dem Aufsichtsrat, angehören. Diese Frage ist mehrfach mit der Begründung bejaht, daß aus der gesetzlichen Stellung des Aufsichtsrates ein Recht seiner Mitglieder zur Teilnahme an der Generalversammlung folge. Allein §§ 246 ff. HGB fordern keineswegs eine derartige Auslegung... Vielleicht kann die Generalversammlung nach § 246 Abs. 1 mündliche Berichterstattung verlangen; daraus folgt aber nicht ein Recht, sondern gegebenenfalls eine Pflicht des Aufsichtsrates zur Anwesenheit. Ebensowenig umschließt die Pflicht zur Berufung einer Generalversammlung (Abs. 2) das Recht zur Teilnahme... Freilich wird es in der Regel kaum zweckmäßig sein, Aufsichtsratsmitglieder von der Generalversammlung auszuschließen. Allein das könnte zur Entscheidung der Streitfrage nur herangezogen werden, wenn die Erfüllung der Pflichten eines Aufsichtsratsmitgliedes durch die Ausschließung von der Generalversammlung so erschwert würde, daß ihm die Führung des Amtes ohne das Teilnehmerrecht nicht zugemutet werden könnte. Nur unter dieser Voraussetzung könnte ein solches Recht aus der Stellung gefolgert werden, die das HGB dem Aufsichtsrate zuweist, die Voraussetzung ist jedoch nicht gegeben... Die Fälle, in denen die Generalversammlung Beschlüsse faßt, die nicht im Aufsichtsrate vorbereitet sind, sind so selten, daß es keine unbillige Zumutung an die nicht an der Generalversammlung beteiligten Aufsichtsratsmitglieder ist, sich dann die nötige Aufklärung, insbesondere durch Einsichtnahme der schriftlich niedergelegten Beschlüsse, zu beschaffen. Die Teilnahme des Aufsichtsrates an der Generalversammlung ist auch nicht durch die Vorschriften über seine Haftung geboten... Ein unbeschränktes Recht des Klägers als Aufsichtsratsmitglied zur Teilnahme an der Generalversammlung der Beklagten muß verneint werden. In beschränktem Umfange wird von einigen Schriftstellern den Aufsichtsratsmitgliedern ein Teilnahmerecht zugesprochen, nämlich soweit und solange ihre Entlassung in der Generalversammlung zur Erörterung steht. Ob diese Ansicht richtig ist, kann dahingestellt bleiben, denn die Beklagte hat in diesem Umfange den Anspruch des Klägers anerkannt... (Abgedruckt in LZ. XVIII Sp. 382 Nr. 2.)

Entlassung

Gilt bei Berechnung der Beschäftigungszeit für die Abgangsentschädigung ein und dasselbe Unternehmen trotz Wechsels seiner Rechtsform als gleicher Betrieb? (BRG § 87. Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 5, vom 26. Februar 1924.)

Der Kläger war seit 1918 bei einem Straßenbahnunternehmen beschäftigt. Das Unternehmen, das ursprünglich einer Aktiengesellschaft gehörte, dann auf die Stadtgemeinde übergegangen war, wurde seit September 1923 von einer G. m. b. H. betrieben, an der die Stadtgemeinde weiter als Gesellschafterin beteiligt blieb. Etwa ein halbes Jahr nach Gründung der G. m. b. H. wurde dem Kläger gekündigt. Er verlangte Wiedereinstellung oder Entschädigung. Wegen der Berechnung der Beschäftigungszeit entstand zwischen den Parteien Streit. Die Beklagte wollte nur die Zeit, in der Kläger bei der G. m. b. H. tätig gewesen ist, gelten lassen, während Kläger auch Berücksichtigung der Zeit verlangte, während der er bei der Stadtgemeinde oder Aktiengesellschaft gearbeitet hatte. Das Gericht teilt den Standpunkt des Klägers.

Aus den Gründen: Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit ist nicht nur der Dienst bei demselben Arbeitgeber, sondern in demselben Betrieb maßgebend. Daher ist es in dieser Beziehung gleichgültig, ob die Rechtsform, unter der das Unternehmen betrieben wird, wiederholt geändert ist und das Unternehmen bis auf weiteres jetzt einer G. m. b. H. gehört. Eine andere Auslegung würde zum Nachteil des Arbeitnehmers zu

unbilligen Ergebnissen führen. Für das Verfahren der §§ 84 ff. sind aber gerade die Grundsätze der Billigkeit bestimmend gewesen. Es kann daher nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer beim Wechsel des Inhabers eines Unternehmens die ihm aus der dauernden Beschäftigung im selben Betrieb zustehenden Vergünstigungen versagen wollte. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 11.)

*

Zugehörigkeit von Arbeitnehmern eines militärischen Betriebes zur Kommunistischen Partei kein Grund zur Entlassung. § 67 BRG.

Urteil des Gewerbegerichts zu **Königsberg i. Pr.** (arbeitsgerichtliche Kammer) **vom** 5. August 1924.

Durch die Entscheidung wird das Nebenzeugamt Königsberg i. Pr. verurteilt, die Kläger wieder einzustellen. Für den Fall, daß die Wiedereinstellung der Kläger abgelehnt wird, wird Beklagte verurteilt, Entschädigungen von 262 bis 580 Rentenmark zu zahlen.

Tatbestand und Gründe: Da die Kläger sämtlich wegen ihrer Zugehörigkeit zur Kommunistischen Partei gekündigt worden sind, so konnten sie sich ohne weiteres auf § 84 Ziff. 1 BRG zur Begründung ihres Einspruchs berufen. Denn diese Gesetzesbestimmung gibt dem Arbeiter immer dann ein Einspruchsrecht gegen seine Kündigung, wenn diese wegen politischer Betätigung oder wegen Zugehörigkeit zu einem politischen Verein erfolgt ist. Die Beklagte hat sich nun auf § 85 BRG berufen, wonach das Recht des Einspruchs nach § 84 Ziff. 1 nicht für im § 67 genannte Betriebe gilt, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt. Der § 67 behandelt die sogenannten Tendenzbetriebe. Er spricht von den Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen „Bestrebungen" dienen. Nach der Ansicht des Gewerbegerichts kann das Nebenzeugamt aber nicht als ein Betrieb, der „militärischen Bestrebungen" dient, angesehen werden. Denn es kommt hier nicht darauf an, ob ein Betrieb militärischen Zwecken dient. Wäre das der Fall, so hätte die Beklagte mit ihrer Stellungnahme recht. Aus der Verwendung des Wortes „Bestrebungen" ergibt sich klar, daß im § 67 nur diejenigen Betriebe gemeint sein können, welche die Geistesrichtung und Denkungsart der Bevölkerung in politischer, gewerkschaftlicher und militärischer Beziehung beeinflussen wollen. Daß aber das Nebenzeugamt dazu berufen sei, auf die Denkungsart und die Geistesrichtung der Bevölkerung in militärischer Beziehung einzuwirken, muß selbstverständlich als unzutreffend abgelehnt werden. **Das Nebenzeugamt verfolgt überhaupt keine subjektiven Bestrebungen, sondern nur objektive Zwecke.** Somit war schon aus diesem Grunde der Einwand der Beklagten, daß aus den Gründen des § 85 Abs. 1 BRG auf den Einspruch der Kläger nicht eingegangen werden dürfe, unbegründet. Aber selbst dann, wenn man entgegen den obigen Ausführungen annehmen wollte, daß das Nebenzeugamt tatsächlich militärischen „Bestrebungen" diene, so kann doch nicht anerkannt werden, daß im vorliegenden Falle die Eigenart der Bestrebungen des Nebenzeugamts die Entlassung der Kläger bedingt. Dieses gilt ohne weiteres für die Kläger 1 bis 4, weil deren kommunistische Parteiangehörigkeit überhaupt nicht erwiesen ist. Es gilt aber auch für den der Kommunistischen Partei angehörenden Kläger St.; denn die Beklagte hat nicht behaupten können, daß St. in irgendeiner Beziehung seine durch den Arbeitsvertrag und die Arbeitsordnung übernommenen Verpflichtungen vernachlässigt habe. Die Beklagte hat insbesondere auch nicht anführen können, daß der Kläger St. jemals die ihm durch die Arbeitsordnung auferlegte Schweigepflicht verletzt habe. Da auch weiter nicht behauptet worden ist, daß die Kläger sich irgendwie an einer kommunistischen umstürzlerischen Aktion inner- oder außerhalb des Betriebes betätigt haben, so war nicht einzusehen, inwiefern ein weiteres Verbleiben der Kläger mit den Interessen des Betriebes unvereinbar gewesen sein soll, zumal auch ihre dienstlichen Leistungen in keiner Weise beanstandet wurden.

Schließlich erscheint der Einspruch der Kläger auch aus den Gründen des § 84 Ziff. 4 begründet. Denn unstreitig sind nach der Kündigung der Kläger noch eine große Anzahl erheblich dienstjüngerer und teilweise auch lediger Arbeitskräfte im Betriebe der Beklagten verblieben, so daß auch aus diesem Gesichtspunkte die Kündigung der Kläger sich als eine unbillige, nicht durch ihr eigenes Verhalten oder durch irgendwelche Betriebsnotwendigkeiten bedingte Härte darstellt.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang Nr. 10.)

*

Hat das Gericht nachzuprüfen, ob eine Kündigung zum Zweck des Personalabbaus erfolgt ist? Ist die Entlassung eines Jugendlichen auf Grund der durch die Fortbildungsschulpflicht bedingten Betriebsstörung eine unbillige Härte? (PAV § 16, BRG § 84, GO § 120. Urteil des Gewerbegerichts Wilhelmshaven vom 5. Mai 1924.)

Die Kläger (jugendliche Arbeiter) waren bei der Beklagten als Nietjungen beschäftigt. Bei der Werft gibt es Nietkolonnen von 3 bis 4 Mann. Bei jeder Kolonne ist ein Nietjunge. Ohne diesen Nietjungen ist die Kolonne nicht arbeitsfähig. Die Werft hat sämtlichen Nietjungen, die noch fortbildungsschulpflichtig sind, gekündigt und an ihrer Stelle über 18 Jahre alte Arbeiter eingestellt. Gegen diese Kündigung hat der Betriebsausschuß Einspruch eingelegt und sich auf § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes berufen. Die Werft hat geltend gemacht, daß infolge der Neuregelung des Unterrichts in der Fortbildungsschule die genannten Nietjungen der Arbeit mindestens einen halben Tag in der Woche entzogen würden. Dies bedeute einen starken Produktionsausfall für die Werft, der etwa laufend der Arbeit von 43 Arbeitern entspräche. Die Vollendung des augenblicklich im Bau befindlichen Kreuzers wäre, falls sie die Nietjungen weiterbeschäftigt hätte, um etwa 17 Tage verzögert worden. Sie habe daher auf Grund des Artikels 16 der Personalabbauverordnung die Kündigung ausgesprochen und an Stelle der Nietjungen nicht mehr fortbildungsschulpflichtige Arbeiter eingestellt. Der Betriebsausschuß könne sich auf § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes nicht berufen, da dieser durch Artikel 16 der Reichspersonalabbauverordnung außer Kraft gesetzt sei.

Der Betriebsausschuß hat dagegen angeführt, daß Artikel 16 der Reichspersonalabbauverordnung nicht anwendbar sei, da ein Personalabbau nicht vorliege, denn an Stelle der Nietjungen seien andere Arbeiter eingestellt worden.

Der Einspruch ist für gerechtfertigt erklärt.

Aus den Gründen: Es war zunächst zu prüfen, ob die Berufung auf § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes in diesem Falle mit Rücksicht auf Artikel 16 der Personalabbauverordnung zulässig sei. Das Gewerbegericht hat in ständiger Rechtsprechung den Standpunkt vertreten, daß der Artikel 16 ein Ausnahmegesetz zuungunsten der staatlichen Arbeiter darstelle und daher nur im engsten Sinne auszulegen sei, daß er infolgedessen für derartige Arbeiter nicht allgemein die Berufung auf § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes ausschließt, sondern nur, falls die Kündigung auf Grund der Personalabbauverordnung, das heißt im Rahmen des Sparprogramms der Regierung erfolge. Wenn der Betriebsausschuß behauptet, eine Kündigung auf Grund der Personalabbauverordnung liege nicht vor, weil an Stelle der entlassenen neue Arbeiter eingestellt worden seien, so ist dieser Einwand nicht durchschlagend, denn auch durch die Einstellung anderer Arbeiter kann eine Ersparnis erzielt werden. Dies wird unzweideutig in Ziffer XII, 2 der ersten Ausführungsbestimmung zur Personalabbauverordnung vom 27. Februar 1924 (Reichsbesoldungsblatt Nr. 11) ausgesprochen. Es war daher nur zu prüfen, ob die Kündigung auf Grund des Sparprogramms der Regierung und demnach unter der Personalabbauverordnung erfolgt sei. Hierbei ist das Gewerbegericht nicht berechtigt, die Zweckmäßigkeit derartiger Maßnahmen nachzuprüfen, da die Verwaltung den Gerichten nicht untergeordnet, sondern gleichgeordnet ist, wohl aber ihre Gesetzmäßigkeit. Es bedarf keiner Ausführung, daß die Personalabbauverordnung nur ein Sparprogramm im Auge hatte, welches dem Gesetz nicht zuwiderläuft, daß aber Sparmaßnahmen, die irgendwelchen gesetzlichen Bestimmungen widersprechen, nicht geschützt werden sollten und daher nicht als innerhalb des Rahmens der Personalabbauverordnung fallend anzusehen sind.

Nach § 120 der Gewerbeordnung sind die Unternehmer verpflichtet, den fortbildungsschulpflichtigen Arbeitern auch innerhalb der Arbeitszeit die zum Besuch der Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Pflicht wird noch besonders unterstrichen in den Erlassen vom 21. Dezember 1922 — IV 9951 —, vom 15. Juli 1919 — IV 2758 II/III — und vom 14. Oktober 1919 — IV 7850 —, veröffentlicht im Handelsministerialblatt 1913, Seite 10, und 1919, Seite 217 und Seite 300. Wenn das Gesetz sagt, daß die Unternehmer ihren Arbeitern die Freizeit zu gewähren haben, so liegt darin zugleich die Vorschrift, daß die Unternehmer diesen Paragraphen nicht noch illusorisch machen sollen, indem sie sich dieser Pflicht durch Entlassung der Arbeiter entziehen. An die Nichtbeachtung dieses Entlassungsverbots knüpft das Gesetz zwar für den Unternehmer keine nachteiligen Folgen. Derartige unvollkommene Verbote gibt es aber zahlreich in den sogenannten Sollvorschriften. Das ändert an ihrem Charakter als

gesetzliches Verbot nichts. Wenn die Werft also Ersparnisse erzielen will, indem sie sich ihrer in § 120 der Gewerbeordnung ausgesprochenen Pflicht, an der allgemeinen Volksbildung teilzunehmen, entzieht und die Jugendlichen, statt ihnen die Zeit zum Schulbesuch zu gewähren, entläßt, so ist das ein Sparprogramm, das vom Gesetzgeber nicht gebilligt werden kann und daher nicht unter die in der Personalabbauverordnung vorgesehenen Sparmaßnahmen fällt. Daher ist auch der Artikel 16 nicht anwendbar und die Arbeiter können sich auf § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes berufen. Bei der Frage, ob eine unbillige Härte vorliegt, war nicht zu verkennen, daß durch den Unterricht die Produktion der Werft in gewissem Umfang beeinträchtigt wurde. Das ist aber ein Nachteil, der nicht nur die Werft trifft, sondern jeden Unternehmer, welcher jugendliche Arbeiter beschäftigt. Wollte man diesen Gesichtspunkt ausschlaggebend sein lassen, so wäre die Folge, daß auch alle übrigen Unternehmer sich darauf berufen und den durch § 120 der Gewerbeordnung bezweckten Erfolg illusorisch machen würden. Das Gewerbegericht hat auch, ohne daß es weiterer Beweisaufnahmen noch bedurfte, aus den Aussagen des Sachverständigen W. die Überzeugung gewonnen, daß bei einem solch großen Betrieb durch organisatorische Maßnahmen dieser Ausfall auf ein geringes Maß zurückgeführt werden könnte, zumal der darüber befragte Gewerbeschuldirektor nach dieser Richtung jedes Entgegenkommen zugesagt hat. Auf der anderen Seite war zu berücksichtigen, daß die Nietjungen alle in äußerst bedrängter Lage leben und daß es vor allem eine unbillige Härte wäre, wenn sie lediglich dadurch einer Kündigung ausgesetzt wären, weil sie ihrer staatsbürgerlichen Pflicht auf Besuch der Fortbildungsschule nachkommen müßten. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 12.)

*

Ist der Arbeitgeber, der seine gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Wahl der Betriebsvertretung nicht erfüllt hat, dem Arbeiter schadenersatzpflichtig, welchem infolgedessen der Einspruch gegen die Entlassung abgeschnitten ist? (BRG § 23, BGB § 823. Urteil des Gewerbegerichts Magdeburg vom 9. Februar 1924.)

Der Kläger (Wächter) ist am Freitag den 16. November 1923 anläßlich eines Streiks der ganzen Belegschaft mit dieser fristlos entlassen worden, da die Beklagte annahm, daß der Kläger an dem Streikbeschluß beteiligt gewesen sei. Als am Montag den 19. November 1923 die Arbeit wieder aufgenommen wurde, stellte die Beklagte weder den Kläger noch die Mitglieder des Betriebsrats der über 60 Arbeiter zählenden Belegschaft wieder ein. Eine neue Betriebsvertretung ist bis zum Januar 1924 nicht gewählt worden. Deren Geschäfte führte vielmehr seit Wiederaufnahme der Arbeit ein Vertrauensmann im Einvernehmen mit der Betriebsleitung. Bei dieser erhob der Kläger Einspruch gegen seine Entlassung, zugleich klagte er bei dem erkennenden Gericht seinen Lohnausfall für die vierzehntägige Kündigungsfrist ein. Dieses verurteilte am 28. November 1923 die Beklagte zur Zahlung von 15 Billionen Mark für zwei Wochen, da es für festgestellt erachtete, daß der Kläger an dem Streik nicht beteiligt war, mithin einen Grund zur fristlosen Entlassung nicht gegeben hatte.

Da die Verhandlungen des Vertrauensmannes mit der Beklagten ergebnislos verliefen, rief der Kläger am 3. Januar 1924 das Gewerbegericht im Schlichtungswege an. Dies hielt jedoch die prozessualen Voraussetzungen des § 86 Abs. 1 nicht für erfüllt und verwies den Kläger auf den Weg der Schadenersatzklage. Dieser zog seinen Einspruch zurück und beantragte unter Bezifferung seines monatlichen Lohnausfalls auf 60 Goldmark:

die Beklagte zum Ersatz desjenigen Schadens, der dem Kläger dadurch entstanden ist, daß er den Betriebsrat nicht rechtzeitig hat anrufen können, zu verurteilen.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Bei Prüfung der Frage, auf welchen Rechtsgrund sich der Anspruch des Klägers stützt, scheiden die Verpflichtungen zum Schadenersatz, die sich primär aus dem Gesetz, primär oder sekundär aus Vertrag oder vertragsähnlichen Beziehungen (Geschäftsführung ohne Auftrag) ergeben, von Anfang an aus. Vielmehr kommen nur die Vorschriften des BGB über unerlaubte Handlungen in Betracht und hier wiederum lediglich die §§ 823 und 826. Letzterer, als der am allgemeinsten gefaßte, trifft schon deshalb nicht zu, weil das Verhalten der Beklagten, ganz abgesehen von der Frage des Vorsatzes, zwar als gegen das Gesetz, keinesfalls aber als gegen die guten Sitten verstoßend bezeichnet werden kann. Was § 823 Abs. 1 anbetrifft, so war nur zu prüfen, ob „ein sonstiges Recht" des Klägers widerrechtlich durch die Beklagte verletzt worden ist. Dies mußte ebenfalls verneint werden, da nach der herrschenden Ansicht hierunter nur

die sogenannten absoluten Rechte fallen. Das dem Kläger nach dem BRG zustehende, von der Beklagten ebenfalls verletzte Einspruchsrecht ist aber offenbar kein solches ausschließliches Recht, das „alle Personen bindet und deshalb auch von allen verletzt werden kann" (vergl. Kommentar des RGR, 2. Auflage 1913, Anm. 9 zu § 823); denn es entspringt dem obligatorisch-personenrechtlichen Verhältnis, in dem sich die Parteien auf Grund des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages befinden, und kann nur von den Vertragsparteien verletzt werden.

Somit bleibt lediglich der Fall des § 823 Abs. 2. Diesen hat das erkennende Gericht als vorliegend erachtet. Voraussetzung ist zunächst, daß die Beklagte gegen ein den Schutz des Klägers bezweckendes Gesetz verstoßen hat, dadurch nämlich, daß sie nicht für das Vorhandensein einer den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Betriebsvertretung gesorgt hat. Ein solches Schutzgesetz nun hat das Gericht in dem § 23 BRG gefunden. Daß diese Bestimmung insbesondere den Schutz des Einzelnen, also auch des Klägers bezweckt, muß zweifellos bejaht werden. Gerade aus dem Sinn des auf die Mitwirkung der Betriebsvertretung gestützten Einspruchsverfahrens bei Kündigungen erhellt, daß nicht nur die Gesamtheit der Arbeiter, sondern auch jeder einzelne Arbeitnehmer durch die Betriebsvertretung und somit auch durch den gesetzlichen Zwang zu ihrer Bildung (§ 23 BRG) geschützt werden soll. Daraus ergibt sich die Natur des § 23 BRG als eines Schutzgesetzes.

Dessen Absatz 2 schreibt nun vor, daß, wenn der Betriebsrat seiner Verpflichtung zur Berufung eines Wahlvorstandes nicht nachkommt, der Arbeitgeber einen solchen nach näheren Anweisungen zu bestellen hat, damit ein neuer Betriebsrat gewählt werden kann. Diese Bestimmung knüpft, wie der Abs. 1, lediglich an den Fall an, daß die Wahlzeit des bestehenden Betriebsrats abläuft und deshalb ein neuer gewählt werden muß. Die Fälle, in denen sich die Notwendigkeit einer Neuwahl aus anderen Gründen ergibt, so z. B. bei Rücktritt des gesamten Betriebsrats oder Erlöschen der Mitgliedschaft sämtlicher Mitglieder, sind, abgesehen von den Fällen des § 23 Abs. 3 BRG im Gesetz nicht geregelt. Um diese Lücke des Gesetzes auszufüllen, was sich als dringendes Bedürfnis der Praxis darstellt, ist es jedoch nach herrschender Ansicht geboten, auf diese übrigen Fälle den § 23 Abs. 1 BRG unter Weglassung der Vierwochenfrist ausdehnend anzuwenden. (Vergl. z. B. Flatow Kommentar zum BRG, 11. Auflage 1923, Anm. 2 zu § 23.) Gilt die Zulässigkeit und das Erfordernis der Analogie jedoch für Absatz 1, so ist nicht einzusehen, warum sie für Absatz 2 nicht gelten sollte. Denn die Verpflichtung des Arbeitgebers, für das Vorhandensein einer gesetzlichen Betriebsvertretung zu sorgen, ist gerade in allen den Fällen viel notwendiger, in denen eine Betriebsvertretung überhaupt noch nicht oder nicht mehr vorhanden ist. Ob in solchen Fällen freilich die Strafbestimmung des § 99 Abs. 2 BRG anwendbar ist oder nicht vielmehr durch das im § 2 des Strafgesetzbuchs ausgesprochene Verbot der Analogie ausgeschlossen wird, ist eine andere, hier nicht zur Erörterung stehende Frage. Nach den Grundsätzen des Zivilrechts erscheint jedenfalls die Unterordnung des vorliegenden Sachverhalts unter § 23 Abs. 2 BRG nicht nur unbedenklich, sondern durch die Erfordernisse des Lebens geboten und allein dem Zweck des Gesetzes entsprechend.

Daß nun die Beklagte gegen dieses den Schutz des Klägers bezweckende Gesetz verstoßen hat, mußte bei dem vorgetragenen Tatbestand bejaht werden. Wollte sie bei Wiedereinstellung der Belegschaft die Mitglieder der früheren Betriebsvertretung nicht wieder aufnehmen, so mußte sie für die alsbaldige Wahl einer neuen Betriebsvertretung sorgen. Der durch die Initiative der Belegschaft tätig gewordene Vertrauensmann konnte eine solche nicht ersetzen, wie sich insbesondere daraus ergibt, daß das Gericht die durch ihn gepflogenen Einspruchsverhandlungen, als dem Gesetz nicht entsprechend, nicht anerkennen konnte und den Einspruch des Klägers zurückweisen mußte. Unterließ die Beklagte die Herbeiführung der notwendig gewordenen Wahl eines Betriebsrats, so verstieß sie durch diese Unterlassung gegen das Schutzgesetz, und zwar widerrechtlich, da der § 23 Abs. 2 nach der soeben dargelegten Auffassung die unterlassene Handlung als eine Rechtspflicht gebot. (Vergl. Kommentar der RGR, Anm. 10 zu § 823.) Daß dieser Verstoß auf Verschulden, und zwar wenn nicht auf Vorsatz, so doch auf Fahrlässigkeit beruht, muß gleichfalls angenommen werden, da die Beklagte als Arbeitgeber eines nicht ganz kleinen Betriebs wissen mußte, daß der mit ihrer Zustimmung tätige Vertrauensmann den Betriebsrat nicht ersetzen konnte, und es daher mindestens unter Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt unterlassen hat, sich über das Bestehen des Schutzgesetzes zu unterrichten. (Kommentar der RGR, Anm. 16 zu § 823.)

Endlich aber ist der dem Kläger entstandene Schaden durch diesen Verstoß adäquat verursacht und der Kläger der unmittelbar Geschädigte. Hätte die Beklagte für die Wahl eines neuen Betriebsrats alsbald bei Wiedereinstellung der Belegschaft, am 19. November 1923, Sorge getragen, so hätte der Kläger entweder die Einspruchsfristen des § 86 BRG einhalten oder das Gericht hätte ihm die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 90 BRG gewähren können. Auch diese letzte Möglichkeit für das Schlichtungsverfahren entfiel, da das anerkennende Gericht erst nach der im § 2 Abs. 3 der Ausführungsverordnung vom 5. Juni 1920 vorgeschriebenen Ausschlußfrist von einem Monat angerufen wurde, nach deren Ablauf die Wiedereinsetzung nicht gewährt werden kann. Vielmehr mußte es den Einspruch zurückweisen bezw. den Kläger veranlassen, ihn zurückzuziehen, da es darauf, ob die rechtzeitige Anrufung des Betriebsrats möglich war oder nicht, nach herrschender Ansicht nicht ankommt. (Flatow. Anm. 5 zu § 84 BRG a. a. O.) Der dem Kläger hierdurch erwachsene Schaden besteht nun, abgesehen von der im Wege der Schadenersatzklage nicht erreichbaren Wiedereinstellung, in der entgangenen Entschädigung, die ihm im Schlichtungsverfahren zugesprochen worden wäre. Da diese Entschädigung gleichfalls durch das erkennende Gericht festgesetzt worden wäre, so bedurfte es zur Substantiierung des Schadens nur der Angabe derjenigen Voraussetzungen, die den Einspruch auf Grund des § 84 Ziffer 4 BRG stützen würden, also der Angabe der Dauer der Beschäftigung des Klägers, der Höhe seines monatlichen Verdienstes sowie der Behauptung, daß seine Entlassung sich als eine unbillige, nicht durch sein Verhalten oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt.

Zur Festsetzung dieses Schadens und zur Verurteilung zu seinem Ersatz war das erkennende Gericht nach § 4 Ziffern 2 und 4 des Gewerbegerichtsgesetzes zuständig.

*

Kann ein Handlungsgehilfe fristlos entlassen werden, wenn er ohne Genehmigung des Arbeitgebers eine Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl anschlägt? (HGB § 70. Urteil des Landgerichts I Berlin vom 3. Juni 1924.)

Das Kaufmannsgericht Berlin hat den Arbeitgeber zur Fortzahlung des Gehalts an den fristlos entlassenen Handlungsgehilfen verurteilt. Die Berufung des Beklagten ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Es kann der Auffassung der Beklagten nicht gefolgt werden, daß der Anschlag der Vorschlagsliste zur Wahl des Angestelltenrats an der Schranktür durch den Kläger in seiner Eigenschaft als Mitglied des Wahlvorstandes die Beklagte zur fristlosen Entlassung des Klägers berechtigt habe, da in diesem Verhalten des Klägers eine derartig schwere Verfehlung gegen seine Pflichten aus dem Dienstvertrag nicht zu erblicken ist, zumal er offenbar in gutem Glauben in Ausführung seines Amts als Wahlvorstand gehandelt hat. Die von der Beklagten vorgelegte Literatur trifft nicht den vorliegenden Fall, da in ihr die Anschläge des „Betriebsrats" als solchen behandelt sind, während es sich hier um einen Anschlag des Wahlvorstands handelt, der seiner Natur nach nur für eine kurze vorübergehende Zeit besteht.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 11.)

Schutz von Betriebsratsmitgliedern

Muß eine Firma einem zu Unrecht entlassenen Betriebsratsmitglied, das trotz Entlassung wiedergewählt wurde, das Betreten des Betriebes zur Ausübung seiner Tätigkeit als Betriebsrat gestatten?

(Urteil des Reichsgerichts, 3. Zivilsenat, vom 13. Mai 1924 [III. 429, 1923].)

Tatbestand. Der Beklagte bekleidete in dem Betriebe der Klägerin, in dem er als Werkzeugschlosser tätig war, das Amt eines Betriebsratsmitgliedes. Am 3. März 1921 entließ ihn die Klägerin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Ihre bei dem Gewerbegericht erhobene Klage auf Feststellung, daß die Entlassung des Beklagten zu Recht bestehe, wurde abgewiesen, da ein wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung nicht vorgelegen habe. Am 17. März 1921 wurde der Beklagte erneut zum Betriebsratsmitgliede gewählt. Die Klägerin focht diese Wahl an. Doch wurde sie von der Amtshauptmannschaft Chemnitz für gültig erklärt. Die hiergegen von der Klägerin eingelegten Rechtsmittel blieben erfolglos.

Mit der Behauptung, daß die Wahl des Beklagten zum Betriebsratsmitgliede der Rechtswirksamkeit entbehre, da der infolge der vorangegangenen Entlassung nicht mehr Arbeitnehmer der Klägerin gewesen sei, hat sie Klage auf Feststellung dahin erhoben, daß sie nicht verpflichtet sei, dem Beklagten das Betreten ihres Betriebes, insbesondere zum Zwecke der Ausübung von Betriebsratsgeschäften zu gestatten und ihn in ihrem Betriebe weiter zu beschäftigen. Der Beklagte hat die Einreden der Unzulässigkeit des Rechtsweges und der Unzuständigkeit des Gerichts erhoben.

Das Landgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung ihrer Berufung hat die Klägerin insbesondere geltend gemacht, sie wende sich auch dagegen, daß der Beklagte ohne Rücksicht auf seine etwaige Eigenschaft als Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglied ein Recht zum Betreten ihres Werkes habe, ein Recht, dessen er sich gleichfalls berühme. Der Beklagte hat das bestritten, auch jeder Ausdehnung der Klageansprüche widersprochen. Das Oberlandesgericht hat die Berufung mit der Maßgabe als unbegründet zurückgewiesen, daß die Klage wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges und wegen Unzuständigkeit des Gerichts abgewiesen werde.

Mit der Revision erstrebt die Klägerin Aufhebung des Berufungsurteils. Der Beklagte hat um Zurückweisung des Rechtsmittels gebeten.

Entscheidungsgründe. Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine doppelte Feststellung,

1. daß sie nicht verpflichtet sei, dem Beklagten das Betreten ihres Betriebes, insbesondere zum Zwecke der Ausübung von Betriebsratsgeschäften zu gestatten,
2. daß sie nicht verpflichtet sei, den Beklagten in ihrem Betriebe weiter zu beschäftigen.

Das Oberlandesgericht hat die Klage in ihrem ersten Teile wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges, in ihrem zweiten Teile wegen Unzuständigkeit des Gerichts abgewiesen. Dem ist in beiden Richtungen beizupflichten.

Zu 1: Die Betriebsvertretungen sind vom Gesetzgeber als öffentlich-rechtliche Zwangseinrichtungen gewollt. Die Betriebsratsmitglieder bekleiden nach § 35 Betriebsräte-G. (BRG) ein Amt. Ihre Rechte und Pflichten gehören, wie der erkennende Senat bereits in dem RGZ Bd. 107 S. 244 (246) abgedruckten Urteil ausgesprochen hat, dem öffentlichen Recht an. Die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat ist kein privates Rechtsverhältnis. Sie kann nicht Gegenstand einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit sein. Die Entscheidung über sie hat deshalb § 93 BRG, wenigstens in gewissem Umfange, dem Bezirkswirtschaftsrat überwiesen. Den Gerichten steht sie nicht zu.

Die Klägerin bestreitet, daß die Eigenschaft des Beklagten als Betriebsratsmitglied Gegenstand des Rechtsstreites sei. Sie mache gegenüber dem Anspruch des Beklagten, ihren Betrieb betreten zu dürfen, nur ihr Eigentum geltend. Für die Eigentumsklage sei aber der Rechtsweg gegeben, indem dann über das vom Beklagten behauptete Eingriffsrecht als über eine Vorfrage zu entscheiden sei. Diese Ausführungen können als zutreffend nicht anerkannt werden.

Es ist schon zweifelhaft, ob nicht mit der Klage trotz der weiteren Fassung des Antrages in Wirklichkeit unmittelbar die Feststellung des Nichtbestehens der Betriebsratseigenschaft des Beklagten verlangt wird, für welche Klage nach dem Gesagten der Rechtsweg ohne weiteres ausgeschlossen wäre. Aber auch als Abwehrklage aus § 1004 BGB ist sie dem Rechtsweg entzogen. Wird eine solche Klage erhoben, so gehören zum Klaggrund die Behauptungen über den das Eigentum verletzenden Eingriff, dessen Zurückweisung mit der Klage begehrt wird. Obwohl sich die Klage auf ein Privatrecht stützt, ist der Rechtsweg für sie dann ausgeschlossen, wenn schon nach dem Klagvortrage der abzuwehrende Eingriff auf eine öffentlich-rechtliche, der gerichtlichen Entscheidung nicht unterliegende Befugnis gestützt wird (vergl. RGZ Bd. 46 S. 296 [297], Bd. 75 S. 397 [398], Bd. 93 S. 255 [259]). Das Bestehen der in Anspruch genommenen Befugnis ist in solchem Falle keine Vorfrage, sondern Gegenstand des Rechtsstreites selbst. So ist die Sachlage aber hier, von den Einwendungen des Beklagten ganz abgesehen, schon nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin in erster Instanz. Der Klagantrag (steht) geht zwar dahin ganz allein, festzustellen, daß sie nicht verpflichtet sei, dem Beklagten das Betreten ihres Betriebes zu gestatten. Die Unzulässigkeit des Betretens zum Zwecke der Ausübung von Betriebsratsgeschäften wird nur als Sonderfall hervorgehoben. Die Klagebehauptungen, die die Tragweite des Antrages erst richtig erkennen lassen, ergeben aber, wie schon der Vorderrichter zutreffend angenommen hat, daß in Wirklichkeit nur dieser Sonderfall den Gegenstand der Klage bildet. Die Klägerin behauptet nichts anderes, als daß der Beklagte auf Grund seiner Wahl zum Betriebsrat

ihre Werke betreten zu dürfen beanspruche, und legt dann dar, daß dieser Anspruch unbegründet sei, weil die Wahl der Rechtsgültigkeit entbehre. Auch in den Ausführungen zu 5. der Klageschrift, auf die die Revision besonders hingewiesen hat, wird nur Beweis dafür angetreten, daß der Beklagte die Klägerin wiederholt aufgefordert habe, ihm das Betreten des Werkes **zum Zwecke von Betriebsratsgeschäften** zu gestatten. Die dort weiter aufgestellte Behauptung, der Beklagte habe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefordert, soll nur zum Nachweise des Feststellungsinteresses der Klägerin hinsichtlich des zweiten Teiles des Klageantrages dienen. Es soll mit der Klage in ihrem ersten Teil also lediglich die Tätigkeit des Beklagten als Betriebsratsmitglied abgewehrt werden. Diese gehört nach dem oben Dargelegten dem öffentlichen Recht an. Über die Berechtigung eines Eingriffs von öffentlich-rechtlichem Charakter kann auch nicht durch Erhebung der Abwehrklage die Entscheidung der Gerichte herbeigeführt werden.

In zweiter Instanz hat die Klägerin dann freilich noch behauptet, daß der Beklagte auch unabhängig von seiner Betriebsratseigenschaft ein Recht zum Betreten ihrer Werke beanspruche. In der Aufstellung dieser Behauptung liegt eine Erstreckung der Klage, die zwar nicht mit dem Berufungsrichter als die nach § 529 Abs. 2 ZPO unzulässige Erhebung eines neuen Anspruches, wohl aber als eine Klageänderung anzusehen ist, die nach § 527 ZPO wegen Fehlens der Einwilligung des Beklagten gleichfalls unstatthaft ist. Zur Begründung der Klage aus § 1004 BGB können zwar neue Eigentumsstörungen, die in der Klage selbst noch nicht enthalten waren, nachgebracht werden, aber doch nur solche, die den anfänglich behaupteten gleichwertig sind. Fallen die neuen Tatsachen aus dem Rahmen des ursprünglichen Klagevortrages heraus, so steht ihnen die Einrede der Klageänderung entgegen (RGZ Bd. 99 S. 172 [177]). Daß die Versuche des Beklagten, sich als Betriebsratsmitglied in dem Betriebe der Klägerin zu betätigen, wesensverschieden sind von einem Anspruch, das Werk der Klägerin zu betreten, den er etwa auf Grund seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer, um dort als Werkzeugschlosser zu arbeiten, oder auf Grund eines sonstigen Rechtstitels erhoben hat, bedarf keiner Ausführung. Die Behauptung der Revision, die Klägerin habe in zweiter Instanz ihr Vorbringen lediglich erläutert, ist demnach unrichtig.

Der erste Teil des Klageantrags ist somit zutreffend wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges abgewiesen worden.

Zu 2. Die Annahme des Vorderrichters, die Klage gehöre in ihrem zweiten Teile nicht vor das ordentliche Gericht, sondern vor das Gewerbegericht, ist gleichfalls zu billigen. Der Beklagte fordert nicht, wie die Revision meint, die Schließung eines neuen Arbeitsvertrages mit der Klägerin, sondern behauptet die Fortsetzung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses, dessen Kündigung nach § 96 Abs. 4 Satz 1 BRG als zurückgenommen zu gelten habe. Streitigkeiten über die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses gehören aber nach § 4 Nr. 1 GGG vor das Gewerbegericht. Wenn, was hier keiner Entscheidung bedarf, der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung hat, so ist die Gewährung dieser Beschäftigung eine Leistung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 4 Nr. 2 GGG. Auch insofern ist die Zuständigkeit des Gewerbegerichts gegeben. Daß ein etwa von dem Beklagten erhobener Anspruch auf Beschäftigung bei der Klägerin auf einen Eingriff in ihr Eigentum abziele, ist eine unzutreffende Behauptung der Revision.

Mit Recht ist also die Klage in ihrem zweiten Teile wegen Unzuständigkeit des ordentlichen Gerichts abgewiesen worden.

Der Revision ist nach alledem der Erfolg zu versagen.

(Leipziger Gewerkschaftszeitung, 5. Jahrgang Nr. 9.)

*

Die Teilnahme an einer verbotenen politischen Versammlung ist keine erhebliche Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers und berechtigt deshalb nicht zur fristlosen Entlassung.

Urteil des Gewerbegerichts zu **Königsberg i. Pr.** vom 20. März 1924.

Der Einspruch des Klägers wird für gerechtfertigt erklärt. Die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung gilt als zurückgenommen.

Tatbestand und Gründe: Der Kläger hat am 11. Februar 1924 an einer kommunistischen Versammlung im Gewerkschaftshaus in Königsberg teilgenommen, obwohl die Abhaltung und Teilnahme solcher Versammlungen durch Erlaß des Militärbefehlshabers verboten war. Die Versammlung wurde durch die Polizei aufgehoben und Kläger mit

etwa 80 anderen Leuten in polizeiliche Haft genommen, woselbst er zwei Tage verblieben ist. Der Beklagten ist dies bereits am nächsten Tage bekannt geworden. Sie beschäftigte ihn nach der Entlassung aus der Haft weiter, holte ein Gutachten ihrer militärischen Rechtsabteilung ein und entließ den Kläger alsdann durch Verfügung vom 26. Februar 1924 mit Zustimmung der Wehrkreisverwaltung ohne Einhaltung der durch Tarifvertrag vorgeschriebenen Frist. Die Beklagte beruft sich darauf, daß der Kläger durch seine Teilnahme an der Versammlung im Sinne des § 626 BGB einen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben habe. Kläger wendet ein, daß er als Vorstandsmitglied einer der größeren Gewerkschaften Königsbergs, nämlich des Verbandes der Staats- und Gemeindearbeiter, in jener Zeit ein erhebliches Interesse an dem Verlauf der im Gange befindlichen allgemeinen Aussperrung gehabt habe; er sei daher des Abends ins Gewerkschaftshaus, wo auch sein Verbandsbüro sich befindet, gegangen, um sich über den Stand der Aussperrung zu unterrichten. Dabei habe er wahrgenommen, daß in einem Saale des Gewerkschaftshauses eine Versammlung stattfand. Er sei hineingegangen und dort etwa eine halbe Stunde verblieben. Aus den dort gehaltenen Reden habe er entnommen, daß es sich um eine kommunistische Versammlung handle. Er selber habe sich aber dort lediglich passiv verhalten und sei nur Zuhörer gewesen. Alsdann sei die Verhaftung erfolgt. Die Beklagte hat diese vom Kläger gegebene Darstellung des Sachverhalts nicht bestritten, aber auch nicht als wahr zugestanden. Auf Befragen des Vorsitzenden hat der Vertreter der Beklagten erklärt, daß der Kläger hinsichtlich seiner Leistungen zum Tadeln keinen Anlaß gegeben habe, auch habe er sich politisch während der Arbeitszeit nicht betätigt; es sei ihr jedoch bekannt gewesen, daß der Kläger politisch radikal gesinnt sei.

Kläger hat beantragt, gemäß § 96 Abs. 2 BRG die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung für ungerechtfertigt zu erklären. Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt.

Der Klage konnte der Erfolg nicht versagt werden. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB ist dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer derart gegen die Interessen seines Arbeitgebers verstößt, daß diesem die Fortsetzung seines Dienstverhältnisses unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände nicht zugemutet werden kann. Als Beispiel eines solchen Verhaltens kamen u. a. in Frage die Tatbestände, welche im § 123 der Gewerbeordnung aufgezählt sind, so Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Vorzügung falscher oder verfälschter Arbeitszeugnisse, Tätlichkeiten oder grobe Beleidigung gegen den Arbeitgeber, vorsätzliche oder rechtswidrige Sachbeschädigung zum Nachteile des Arbeitgebers usw. Immer aber muß es sich um solche Tatbestände handeln, aus denen zu schließen ist, daß ein gedeihliches Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht mehr möglich ist. So würde sicher eine tätige Beteiligung an einem kommunistischen Putsch einem solchen Arbeitgeber, welcher zugleich Behörde oder militärische Dienststelle ist, einen ausreichenden Grund zur fristlosen Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers geben; denn in diesem Falle kann man es einer Behörde oder militärischen Dienststelle nicht zumuten, den Arbeiter zu behalten, wenn er gegen diejenigen Interessen der Allgemeinheit, welche der Arbeitgeber wahrzunehmen oder zu schützen hat, grob verstößt. Hier ist nun aber nicht erwiesen, daß der Kläger sich tatsächlich an einem kommunistischen Putsch beteiligen wollte oder sogar den Versuch dazu gemacht hat. Es bleibt lediglich die Tatsache übrig, daß er an einer verbotenen politischen Versammlung teilgenommen hat. Diese Tatsache allein genügt aber nicht, um die Disqualifikation des Klägers als Lohnarbeiter der Beklagten zu begründen. Die Beteiligung an linksradikalen oder rechtsradikalen politischen Verbänden ist heute — besonders unter den Jugendlichen — beinahe Modesache geworden; man kann aber in einer Beteiligung an einem radikalen Verband und auch an der Beteiligung an einer verbotenen Versammlung eines solchen Verbandes nicht eine erhebliche Gefährdung der allgemeinen Interessen und derjenigen des behördlichen Arbeitgebers erblicken. Es kommt in diesem Falle noch hinzu, daß der Kläger etwa 33 Jahre bei der Beklagten beschäftigt ist und bisher sein Verhalten niemals Anlaß zu einer Verwarnung oder zu einer Kündigung gegeben hat. Unter diesen Umständen konnte ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB nicht anerkannt werden.

Es mußte daher gemäß § 96 Abs. 2 in Verbindung mit § 84 Abs. 2 BRG der Einspruch des Klägers für gerechtfertigt erklärt werden. Nach § 96 Abs. 3 BRG gilt in diesem Falle die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang Nr. 7.)

*

Der Schutz der Betriebsratsmitglieder in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts ist der gleiche wie derjenige in Privatbetrieben: lediglich die Berufung auf „dienstliche Gründe" genügt nicht zur Ablehnung der Weiterbeschäftigung. Bei Zusammenfassung mehrerer selbständiger Betriebe im Wege der Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates hat das einzelne Betriebsratsmitglied das Recht, bei Stillegung des Betriebes, dem es angehört, Weiterbeschäftigung in einem der anderen zusammengeschlossenen Betriebe zu verlangen.

Bescheid des **sächsischen Arbeitsministeriums** vom 28. Mai 1924 (N 509 F zu I A: 70 J/1922).

1. Daß die Betriebsvertretungsmitglieder in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts weniger geschützt werden sollen als diejenigen in Privatbetrieben, kann aus dem Betriebsrätegesetz nicht gefolgert werden. Dies wäre aber der Fall, wenn die zuerst genannten Betriebsvertretungsmitglieder im Gegensatz zu allen sonstigen Betriebsvertretungsmitgliedern von dem Gerichte mit ihrer Einwendung, daß ihre Entlassung trotz Stillegung des Betriebs nicht „erforderlich" gewesen wäre und deshalb § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG für sie keine Anwendung finde, um deswillen nicht gehört werden dürften, weil sich ihr Arbeitgeber ohne nähere Begründung und ohne Beweisanbietung lediglich darauf beruft, daß dienstliche Gründe, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich machen, vorliegen. Ein derartiger Ausnahmefall hätte bestimmter gesetzlicher Regelung bedurft. In dem Prozeßverfahren, das § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG zum Gegenstand hat, ist also die Behauptung, daß dienstliche Gründe zur Entlassung geführt hätten, nicht genügend, sondern es muß durch gerichtliche Nachprüfung der Nachweis erbracht werden, warum die dienstlichen Gründe die Entlassung „erforderlich" gemacht haben.

2. Dem Standpunkt, daß bei Zusammenfassung mehrerer selbständiger Betriebe im Wege der Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates das einzelne Betriebsratsmitglied kein Recht habe, bei Stillegung des einen der zusammengeschlossenen Betriebe, in dem er beschäftigt war, Weiterbeschäftigung in einem der anderen zusammengeschlossenen, nicht stillgelegten Betriebe zu verlangen, kann nicht beigepflichtet werden. Diese Zusammenfassung hebt zwar die Selbständigkeit der einzelnen Betriebe in wirtschaftlicher und sonstiger außerhalb des Betriebsrätegesetzes stehender Beziehung nicht auf, macht aber im Verhältnis der Betriebsvertretung zu der Arbeitnehmerschaft die zusammengeschlossenen Betriebe zu einem „gemeinsamen" Betrieb und die Arbeitnehmerschaften der einzelnen Betriebe zu einer „gemeinsamen" Arbeitnehmerschaft. Weil also das einzelne Mitglied des gemeinsamen Betriebsrats alle zusammengeschlossenen Betriebe vertritt, endet seine Mitgliedschaft oder verliert es nach § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG seinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nicht schon **nur** infolge des Umstandes, daß sein Einzelbetrieb, in dem er beschäftigt war, stillgelegt worden ist.

Zu 1 und 2 wird noch auf das Urteil des Landgerichts **Lübeck** vom 21. Juni 1923 (vergl. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 4. Jahrgang, Spalte 55) hingewiesen, wo es unter anderm heißt:

„Entscheidend ist, ob die Entlassung der Kläger infolge der Stillegung des Betriebes der Beklagten, mochte diese nun eine völlige oder eine teilweise sein, „erforderlich" war. Erforderlich ist die Entlassung nur dann, wenn die gekündigten Betriebsratsmitglieder nicht in den übrigen Abteilungen ihrer bisherigen Tätigkeit entsprechend beschäftigt werden können, wobei so weit gegangen werden muß, daß entsprechend andere Arbeiter in den übrigen Abteilungen gekündigt werden. Das entspricht dem Geiste des Betriebsrätegesetzes, das den Betriebsratsmitgliedern als Vertrauensmännern der Arbeitnehmer einen bevorzugten Rechtsschutz gewähren will."

Eine andere Meinung hinsichtlich der Auslegung „erforderlich" wird allerdings im Urteil des Oberlandesgerichts Stettin vom 9. Juli 1923 (vergl. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Jahrgang, Spalte 766, und Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1923, Amtl. Teil, S. 679) vertreten, wo es unter anderm heißt:

„Daß der Kläger aber Anspruch hat, an Stelle jedes anderen Facharbeiters, der ebenso wie er vor der Stillegung dem Betrieb angehört hat, dort zu bleiben, kann nach § 96 BRG nicht anerkannt werden. Nur soweit aus unsachlichen Erwägungen heraus bei der Stillegung Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern an Stelle anderer Entlassungen vorgenommen werden, ist die Entlassung gerade des Betriebsratsmitgliedes infolge der Stillegung zu beanstanden."

Die überwiegende, übrigens auch in dem vorliegenden Urteil von dem Amtsgericht Dresden selbst geteilte Ansicht in Schrifttum und Rechtsprechung geht dahin, daß § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG ebenso wie § 85 Abs. 2 Ziff. 2 sowohl die gänzliche wie auch die teilweise Stillegung umfaßt (vergl. Kartenauskunftei für Arbeitsrecht in der Karte „Entlassung; 4. von Betriebsvertretungsmitgliedern: c) Wegfall des Schutzes" unter V 2 a).

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang Nr. 7.)

*

Hat die Zustimmung der Betriebsvertretung oder die Ersatzzustimmung zur Entlassung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung rückwirkende Kraft? (§ 96 und 97 BRG.)

Nachstehend bringen wir drei Urteile, die zeigen, wie widersprechend die Rechtsprechung der Gerichte in dieser Frage ist. Während das Oberlandesgericht Stettin die rückwirkende Kraft der Zustimmung unter Berufung auf den § 184 BGB **grundsätzlich bejaht,** macht das Gewerbegericht Würzburg die rückwirkende Kraft abhängig von der Einholung der Zustimmung zu einem **angemessenen Zeitpunkt** nach Ausspruch der Kündigung. Das Kammergericht und das Landgericht Leipzig dagegen vertreten grundsätzlich den Standpunkt, daß eine Zustimmung nach erfolgter Kündigung keine rückwirkende Kraft hat und somit **die Kündigungsfrist erst vom Tage der Zustimmung ab zu laufen beginnt.** Die letztere Auffassung vertritt auch das Landgericht Prenzlau in einem Urteil vom 25. Januar 1922 und der Reichsarbeitsminister in einem Bescheid vom 6. Dezember 1920 (siehe Arbeiterrecht im Betrieb Nr. 1 S. 30).

Urteil des **Oberlandesgerichts Stettin,** 4 U 25/22, vom 14. Februar 1924 (abgedruckt in Juristische Wochenschrift LIII S. 1055 Nr. 7).

Aus den Gründen: Dem Kläger war vom Beklagten am 31. Dezember 1920 zum 1. April 1921 gekündigt worden. Die Zustimmung des Betriebsrates holte der Beklagte erst am 31. März 1921 ein. Die Parteien streiten, ob damit den Erfordernissen des § 96 BRG genügt ist. Die Meinung, daß die Zustimmung nachträglich, insbesondere noch während der Kündigungsfrist erteilt werden kann, stützt sich mit Recht auf § 184 Abs. 1 BGB. Das in der Wissenschaft hiergegen geltend gemachte Bedenken, es handle sich bei der Zustimmung des Betriebsrates nicht um eine Zustimmung im privatrechtlichen Sinne, geht fehl. Die öffentlich-rechtliche Bedeutung der Vorschriften des BRG ist unbestreitbar. Der Betriebsrat selbst ist aber kein öffentlich-rechtliches Gebilde, insbesondere keine Behörde, sondern „ein Dritter" im Sinne des § 182 BGB; das Dienstverhältnis zwischen dem landwirtschaftlichen Arbeiter und seinem Arbeitgeber ist ein privatrechtliches, die Kündigung eine privatrechtliche Willenserklärung, ebenso die Zustimmung des Betriebsrates. Auch eine zunächst ohne Zustimmung vorgenommene fristgerechte Kündigung erfüllt ihren Zweck, den Arbeitnehmer auf die kommende Beendigung des Dienstverhältnisses vorzubereiten, ihm Zeit und Veranlassung zur Aufsuchung eines anderen Arbeitsverhältnisses zu geben. Allerdings besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Betriebsrat die Versagung der Zustimmung durchzusetzen und dadurch die Kündigung zu Fall zu bringen. Ob ihm dies gelingen wird, ist zunächst für ihn unsicher. Aber diese Unsicherheit kann der Arbeitnehmer ruhig in Kauf nehmen. Es kann ja nur eine Wendung zu seinen Gunsten eintreten. Verzögert der Arbeitgeber die Einholung der Zustimmung, so kann der Arbeitnehmer selbst den Betriebsrat anrufen, um eine Entscheidung herbeizuführen. Umgekehrt kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, das Verfahren vor dem Betriebsrat und gegebenenfalls vor dem Schlichtungsausschuß durchzuführen, bevor er die Kündigung ausspricht. Der Arbeitgeber hat auf die Gestaltung des Verfahrens vor diesen Organen, insbesondere seine Dauer, keinen Einfluß; es liegt nicht in seiner Hand, es so zu betreiben, daß er rechtzeitig vor dem gesetzlichen Kündigungstermin im Besitz der Zustimmung ist. Das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung würde also in unzulässiger Weise beschränkt werden... Wenn § 97 Satz 3 BRG vorschreibt, daß der Arbeitgeber bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen, so besagt das, daß nach der Entscheidung des Schlichtungsausschusses eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung nicht besteht. Da diese Bestimmung nur für den Fall Bedeutung hat, daß die Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach dem Zeitpunkt, zu dem gekündigt ist, erfolgt, ergibt sich die Absicht des Gesetzes, die Rückwirkung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses bezw. des Betriebsrates auf den Zeitpunkt der Kündigung in Übereinstimmung mit § 184 Abs. 1 BGB zuzulassen.

*

Urteil des **Gewerbegerichts Würzburg** vom 30. Januar 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 9.)

Tatbestand: Der Kläger ist Vorsitzender der Betriebsvertretung der Beklagten. Wegen der ungünstigen Geschäftslage des Unternehmens sah sich die Beklagte am 14. November 1923 veranlaßt, dem Kläger gleichwie auch anderen Angehörigen des Betriebes zum 31. Dezember 1923 zu kündigen. Die Zustimmung der Betriebsvertretung zu dieser Kündigung wurde zunächst nicht eingeholt. Mit Klageschrift vom 10. Januar 1924 beantragte der Kläger Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung. Am 15. Januar 1924 stimmte auf Antrag des Arbeitgebers die Betriebsvertretung der Kündigung zu. In der Sitzung der Betriebsvertretung vom 15. Januar 1924 war der Kläger nicht anwesend, er war hierzu auch nicht geladen. In einer neuerlichen Sitzung der Betriebsvertretung vom 24. Januar 1924, zu der der Kläger geladen und erschienen war, kam abermals eine Zustimmungserklärung der Betriebsvertretung zu der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen Kündigung zustande.

Der Kläger beantragt Feststellung, daß die zum 31. Dezember 1923 ausgesprochene Kündigung nicht zu Recht besteht.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt von der Auslegung des § 96 Abs. 1 BRG ab. Dieser lautet: „Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds einer Betriebsvertretung bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung." Die Deutung des Wortes „Zustimmung" ist zweifelhaft. Die Ausführungen im Schrifttum, insbesondere in den Kommentaren, sind teilweise nicht ganz klar, teilweise kommen sie zu ganz gegensätzlichen Ergebnissen. Die Rechtsprechung ist widerspruchsvoll. Das Gericht schließt sich im wesentlichen den Darlegungen in dem Kommentar von Flatow (10. Auflage, Anm. 4 zu § 96 BRG) an. Das Gericht steht auf dem Standpunkt, daß in Berücksichtigung des Sprachgebrauchs des BGB und in Verwertung des Rechtsgedankens des § 97 Abs. 3 BRG als Zustimmung im Sinne des § 96 Abs. 1 BRG sowohl eine vorherige als auch eine nachträgliche Zustimmung möglich ist. Nur muß nach Ansicht des Gerichts vom Arbeitgeber verlangt werden, daß er zu einem angemessenen Zeitpunkt an die Betriebsvertretung wegen Erteilung der Zustimmung herantritt. Das verlangt einmal die Forderung nach Rechtssicherheit — diese Forderung führte auch zu dem Urteil des Reichsgerichts vom 16. Februar 1923 zu § 86 Abs. 1 BRG, abgedruckt im Reichsarbeitsblatt 1923 S. 314 — und außerdem die Rücksicht auf Treu und Glauben im Verkehr. Welcher Zeitpunkt angemessen ist, wird allgemein nicht festzusetzen sein; regelmäßig wird dem Arbeitgeber zuzumuten sein, daß er sich vor Beginn der Kündigungsfrist an die Betriebsvertretung wendet.

Im vorliegenden Fall kommt eine sechswöchige Kündigungsfrist in Frage. Weder vor noch während noch alsbald nach Ablauf der Kündigungsfrist hat die Beklagte die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung beantragt. Erst nach Klagestellung des Gekündigten betrieb die Beklagte das Verfahren nach § 96 BRG. Nachdem der Beschluß vom 15. Januar 1924 als rechtsunwirksam zu erachten ist (der Kläger war nach dem auch für das Betriebsrätegesetz zu verwertenden Rechtsgrundsatz des § 34 BGB nicht stimmberechtigt, er mußte aber nach § 32 BRG zur Sitzung des Betriebsrats geladen werden; die Unterlassung der Ladung machte den Beschluß ungültig), gab die Betriebsvertretung erst am 24. Januar 1924 ihre Zustimmung zur Kündigung. Die Zustimmung erfolgte also weit über zwei Monate nach dem Beginn der Kündigungsfrist; die außerordentliche Verzögerung ist ganz wesentlich durch die Beklagte verschuldet. Bei dieser Sachlage kann nach Meinung des Gerichts nicht davon die Rede sein, daß der Arbeitgeber zu einem angemessenen Zeitpunkt die Zustimmung nach § 96 BRG bei der Betriebsvertretung beantragt hat.

*

Urteil des **Kammergerichts**, 5. Zivilsenat, vom 12. April 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 9).

Aus den Gründen: Gemäß § 96 BRG bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung der Zustimmung der Betriebsvertretung. Die Fassung der gesetzlichen Bestimmung „zur Kündigung bedarf es" läßt erkennen, daß die Kündigung nach dem Willen des Gesetzgebers erst als vorgenommen gelten soll, nachdem der Schlichtungsausschuß seine Zustimmung erteilt hat. Diese gesetzliche Bestimmung gibt also der Betriebsvertretung ein unmittelbares Recht der Mit-

wirkung zur Kündigung, und zwar ein grundsätzliches, das nur die drei im § 96 aufgeführten Ausnahmen zuläßt. Der gleiche Grundsatz muß auch für den Fall des § 97 BRG gelten. Hiernach ist der Arbeitgeber, wenn die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich ist und sie versagt wird, berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen, der dann durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung ersetzen kann. Nach Satz 3 des § 97 BRG ist der Arbeitgeber bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen. Der Schlichtungsausschuß wird hier nicht, wie im Falle des § 84 BRG auf einen Einspruch gegen die bereits erfolgte Kündigung tätig, sondern er wirkt, wie sonst die Betriebsvertretung, an deren Stelle er getreten ist, zur Kündigung mit. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses wirkt also konstitutiv, nicht bloß deklaratorisch. Der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses hat, wenn die Zustimmung der Betriebsvertretung ersetzt wird, hiernach die gleiche rechtliche Bedeutung wie die Zustimmung selbst. Die Kündigung ist erst vom Zeitpunkt der Verkündung der Entscheidung an rechtswirksam, so daß, soweit es sich nicht um eine fristlose Kündigung handelt, von diesem Zeitpunkt an die Kündigungsfrist läuft. Eine Rückwirkung auf die Zeit vor der Entscheidung kommt dem Spruch des Schlichtungsausschusses nicht zu. Hiernach behält der Arbeitnehmer für die Zeit bis zur Entscheidung seinen Anspruch auf Vergütung und darf auch bis dahin seine Befugnisse als Mitglied der Betriebsvertretung unter dem Schutze der §§ 95, 99 BRG ausüben.

Eine analoge Anwendung des § 184 BGB kommt im vorliegenden Fall nicht in Frage. Nach der klar erkennbaren Absicht des Gesetzes soll das Dienstverhältnis stets bis zur erfolgten Zustimmung erhalten bleiben. In diesem Sinne hat sich auch der Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 6. Dezember 1920 ausgesprochen. Im übrigen ist in dieser Hinsicht den zutreffenden Ausführungen der Berufungsbegründung und dem Urteil des Landgerichts Prenzlau I S. 250, 21 beizupflichten. Im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist der Begriff der Zustimmung ein anderer, als im Sinne des BGB. Die Zustimmung des § 96 BRG dient nicht der Heilung von Willensmängeln oder der Mitwirkung rein rechtlich interessierter Personen, sondern ist ein aus neuzeitlichen sozialpolitischen Anschauungen geborener Begriff und stellt sich als eine Mitwirkung von Kreisen dar, die den durch die betreffende Rechtshandlung Betroffenen wirtschaftlich und sozial gleichgestellt sind, also eine Mitwirkung von lediglich wirtschaftlich und sozial, nicht aber auch rechtlich interessierten Persönlichkeiten.

*

Urteil des Landgerichts Leipzig vom 17. Juni 1924 (Aktenz. 4 Dg. 54/24 KG. 102/24).

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Kaufmannsgerichts zu Leipzig wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand: Durch das Urteil des Kaufmannsgerichts ist die Beklagte gemäß dem Antrage des Klägers verurteilt worden, diesem den der Höhe nach nicht bestrittenen Betrag des Januargehaltes mit 158,50 Goldmark zu zahlen, während die Widerklage auf Feststellung, daß die Beklagte nicht verpflichtet sei, dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 1924 Gehalt zu zahlen, abgewiesen worden ist. Unstreitig ist der Kläger seit mehreren Jahren bei der Beklagten als Handlungsgehilfe angestellt und Mitglied des Betriebsrats. Die Beklagte hat ihm am 10. November 1923 unter Einhaltung der für das Vertragsverhältnis geltenden gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt. Die Betriebsvertretung hat die Zustimmung dazu abgelehnt, der Schlichtungsausschuß hat die Zustimmung zu der Kündigung am 18. Dezember 1923 ersetzt. Die Beklagte vertritt im Gegensatz zu dem Kläger die Auffassung, daß die Entscheidung des Schlichtungsausschusses dergestalt rückwirkende Kraft habe, daß das Dienstverhältnis des Klägers mit dem 31. Dezember 1923 sein Ende erreicht habe. Das Kaufmannsgericht erachtet den Anspruch des Klägers für begründet.

Gründe: Die Berufungskammer tritt der Entscheidung des Kaufmannsgerichts bei. Die neuere arbeitsrechtliche Gesetzgebung hat grundsätzlich nichts daran geändert, daß die Arbeitsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter kündbare Rechtsverhältnisse sind, das heißt, daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses an sich stets durch eine einseitige Erklärung des einen Vertragsteiles herbeigeführt werden kann. Nur ist diese Kündigungsfreiheit verschiedentlich beschränkt worden, und diese Beschränkungen sind zum Teil, zum größten Teile solche, die den Arbeitnehmer als den wirtschaftlich Schwächeren gegen sogenannte Maßregelungen irgendwelcher Art schützen sollen. Der Rechtsbegriff der „Kündigung" ist aber als solcher Veränderungen bisher nicht ausgesetzt gewesen. Er ist

im privaten wie im öffentlichen Recht, im binnenstaatlichen wie im zwischenstaatlichen Rechte derselbe: derjenige Vertragsteil, der ein „kündbares" Vertragsverhältnis einseitig lösen will, muß seinen Lösungswillen dem anderen Teile in deutlicher, Zweifel ausschließender Weise „kundtun", deshalb ist die Kündigung als Rechtsinstitut in dem Sinne „bedingungsfeindlich", daß sie Bedingungen nicht verträgt, die die Ernstlichkeit und die Unmißverstehbarkeit der Kündigungserklärung in Frage stellen. Soweit sogenannte Kündigungsfristen durch Gesetz oder Vertrag für die einzelnen kündbaren Rechtsverhältnisse gelten, folgt aus dem Wesen der Kündigung, daß die Fristen eingeführt sind zugunsten dessen, an den sich die Kündigung richtet, des sogenannten Kündigungsempfängers. Die nach Gesetz oder Vertrag einzuhaltende Kündigungsfrist soll dem Kündigungsempfänger ermöglichen, Vorkehrungen für die Zukunft zu treffen. Daraus folgt aber, daß die **Kündigungsfrist** stets eine Minimalfrist ist: sie bezeichnet stets den Zeitraum, der **mindestens** zwischen dem Zeitpunkte des Zugehens der Kündigung und dem der Beendigung des Vertragsverhältnisses liegen muß. Deshalb muß in allen Fällen, wo der Kündigende zu einer wirksamen Kündigung der Zustimmung — Einwilligung oder Genehmigung — eines Dritten bedarf, die Entscheidung darüber, ob die Zustimmung (Einwilligung oder Genehmigung) vorhanden ist, spätestens in dem Augenblicke vorliegen, in dem der Lauf der Kündigung beginnt. Das hat ebenso zu gelten, wenn z. B. der Vormund zu der Kündigung einer Hypothek der Genehmigung des Gegenvormundes bedarf, wie in dem hier in Frage kommenden Falle, wo der Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung kündigen darf. Solange die erforderliche Zustimmung (Einwilligung, Genehmigung) des Dritten fehlt, liegt keine rechtswirksame Kündigung vor, und wenn der Kündigende bis zu dem Augenblicke, in dem die Kündigungsfrist zu laufen beginnt, die Zustimmung (Einwilligung, Genehmigung) nicht zu beschaffen vermag, so kann eben die Kündigungsfrist nicht mehr eingehalten werden. Da es Sache des Kündigenden ist, seine Erklärung als eine wirksame dem anderen Teile zugehen zu lassen, trifft ihn der Nachteil, wenn ihm das nicht gelingt, es sei denn, daß er etwa nachweisen kann, daß der andere Teil in arglistiger Weise ihm entgegengearbeitet habe. Es ist also die Möglichkeit einer Rückwirkung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses dergestalt, daß eine nach dem Beginne der Kündigungsfrist erteilte Zustimmung die vor dem Beginne erklärte, aber damals mangels der erforderlichen Zustimmung noch nicht rechtsgültige Kündigung nachträglich vollwirksam machen könnte, durch die rechtliche Natur der **Kündigungsfrist** ausgeschlossen. Abweichende Auffassung würde dazu führen, daß dem Gekündigten sein Recht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verkümmert würde. Er würde bis zu dem Augenblicke, wo der Schlichtungsausschuß gesprochen hat, nicht wissen, woran er ist.

Es kommt also, wenn man die jetzt streitige Frage prüft, überhaupt nicht darauf an, ob der Gesetzgeber bei der Abfassung des Betriebsrätegesetzes sich, als er in den §§ 96, 97 das Wort „Zustimmung" anwendete, genau an den Sprachgebrauch des Bürgerlichen Gesetzbuches gehalten hat, da er jedenfalls an dem Rechtsinstitut der Kündigung als solchem nichts geändert hat.

Satz 3 des § 97 BRG kann zur Rechtfertigung einer anderen Auffassung nicht herangezogen werden. Es kann daraus, daß er erklärt, bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses sei der Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung des Arbeiters in dem Betriebe verpflichtet, nicht etwa gefolgert werden, der Gesetzgeber habe damit betonen wollen, daß der Spruch des Schlichtungsausschusses rückwirkend feststelle, daß die Kündigung billigenswert gewesen sei, und daß das Gesetz, wenn es auf dem hier vertretenen Standpunkte stände, etwas Selbstverständliches in überflüssiger Weise aussprechen würde. Das ist schon deshalb nicht richtig, weil aus der hier vertretenen Ansicht nur folgt, daß bis zu der Zustimmungserklärung des Schlichtungsausschusses eine wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses des Betriebsratsmitglieds überhaupt noch nicht vorliegt. Selbstverständlich ist aber dann nur, daß das Dienstvertragsverhältnis fortdauert und der Arbeitgeber verpflichtet bleibt, dem seine Dienste zur Verfügung haltenden Arbeiter seinen Lohn weiterzuzahlen, **neu** ist dagegen im Verhältnisse zu der seitherigen Auffassung der arbeitsvertraglichen Beziehungen, daß dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt wird, „den Arbeitnehmer weiter **in seinem Betriebe zu beschäftigen**".

Es kann auch nicht anerkannt werden, daß die hier vertretene Auffassung den Bedürfnissen des praktischen Lebens zuwider zu einer Überspannung des Kündigungsschutzes führe, den das Betriebsrätegesetz den Betriebsratsmitgliedern gewährt. Im Gegenteile würde die von der Beklagten vertretene Auffassung zu der sicherlich dem

Gesetze fernliegenden Möglichkeit führen, daß ein Betriebsratsmitglied, das Grund hatte, eine ihm günstige Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu erhoffen, dann, wenn unerwarteterweise zu seinen Ungunsten entschieden wird und die Entscheidung erst kurz vor dem Zeitpunkt, für den gekündigt ist, oder gar erst nach diesem Zeitpunkte ergeht, schlechter dastände als ein sonstiger Arbeitnehmer. Die Zulassung nachträglicher Genehmigung einer befristeten Kündigung mit rückwirkender Kraft würde eine Zulassung bedingter Kündigung bedeuten. Aus der bedingungsfeindlichen Natur der Kündigung folgt eben auch, daß die befristete Kündigung zu den Rechtsgeschäften gehört, hinsichtlich deren im Sinne des § 184 Absatz 1 BGB „ein anderes bestimmt ist".

Nach alledem ist das Hindernis, das der Wirksamkeit der am 10. November 1923 ausgesprochenen Kündigung der Beklagten entgegenstand, erst am 18. Dezember 1923 behoben worden, also zu einer Zeit, wo eine fristgemäße Kündigung des Vertragsverhältnisses der Parteien für den 31. Dezember 1923 keiner von ihnen mehr möglich war. Die Kündigung konnte somit frühestens für den 31. März 1924 wirken.

Daß der Kläger das Ergehen einer Schlichtungsausschußentscheidung vor dem 15. November 1923 wider Treu und Glauben vereitelt hätte, wird von der Beklagten nicht behauptet. Es kann offenbar auch nicht behauptet werden. Es wäre eben Sache der Klägerin gewesen, wenn sie zum 31. Dezember 1923 kündigen wollte, sich der Zustimmung der Betriebsvertretung und nötigenfalls des Schlichtungsausschusses so rechtzeitig zu vergewissern, daß die durch das Handelsgesetzbuch zugunsten des Klägers, im umgekehrten Falle aber ebenso zu ihren Gunsten festgesetzte Kündigungsfrist gewahrt werden konnte. Soweit eine solche Anforderung für den Arbeitgeber eine lästige Erschwerung in der Freiheit seiner geschäftlichen Dispositionen bedeutet, entspricht das den Zwecken, die das Betriebsrätegesetz verfolgt, nämlich die Stellung der Betriebsratsmitglieder möglichst zu stärken. In solchen Fällen, wo das weitere Verbleiben eines lästigen Betriebsratsmitglieds im Betriebe für den Arbeitgeber eine unerträgliche Last bedeuten würde und ihm eine Fortsetzung des Vertrags auch nur für ganz kurze Zeit nicht zugemutet werden kann, bleibt ihm das Recht zu fristloser Entlassung aus wichtigem Grunde auch gegenüber den Betriebsratsmitgliedern.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang Nr. 7.)

*

Muß der Betriebsleitung das Aufrücken eines Ersatzmannes in die Betriebsvertretung mitgeteilt werden, bevor dieser den Schutz des § 96 des BRG genießt?

Die HWG kündigte dem Schlosser N. Darauf wurde der Firma mitgeteilt, daß N. Mitglied des Betriebsrats sei und daher zur Kündigung des N. die Zustimmung des Betriebsrats resp. des Arbeitsgerichts eingeholt werden müsse. Nunmehr verlangte die Betriebsleitung die Zustimmung des Betriebsrats, und als dieser ablehnte, erhob die Firma Klage bei dem Arbeitsgericht in Bergedorf, um festzustellen, daß N. überhaupt nicht Betriebsratsmitglied sei, da ihr die Mitgliedschaft des N. im Betriebsrat nicht bekannt und vom Betriebsrat auch nicht mitgeteilt worden ist. Außerdem könne N. höchstens als Ergänzungsmitglied zum Betriebsrat in Frage kommen und könne daher den Schutz des § 96 nicht genießen.

Das **Arbeitsgericht Bergedorf** hat am 20. Oktober 1924 (Aktenz. 13/24) die Feststellungsklage abgewiesen.

Aus den Gründen: „Unstreitig wurden zu dem maßgebenden Zeitpunkte im Betriebe der Klägerin 100 bis 199 Arbeitnehmer beschäftigt. Danach hatte der Betriebsrat nach § 15 BRG aus sechs Mitgliedern zu bestehen. Bestritten ist ferner nicht, daß die Wahl vom März 1924 sich auf den Betriebsrat bezogen hat. Anders kann die Wahl auch nicht verstanden werden. Ein Arbeiterrat als solcher wird überhaupt nicht gewählt. Es ist keine selbständige Körperschaft, sondern nur ein Bestandteil des Betriebsrates (§ 15 Abs. 3 Satz 1 BRG). Gewählt werden höchstens die Ergänzungsmitglieder zum Arbeiterrat (Satz 2). Es ist also davon auszugehen, daß die ersten sechs Namen der Liste die gewählten Betriebsratsmitglieder darstellen.

Nach § 39 BRG erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat u. a. durch Beendigung des Arbeitsvertrages. Unstreitig ist das Mitglied E. am 31. Mai 1924 aus dem Betriebe ausgeschieden. Damit endete also auch seine Zugehörigkeit zum Betriebsrat. Da sein Ausscheiden aus dem Betriebe sich nicht ohne Mitwirkung der Betriebsleitung hat vollziehen können, war der Klägerin die Beendigung seines Amtes als Mitglied des Betriebsrates bekannt. Über die Amtsnachfolge konnte ein Zweifel nicht bestehen. Nach

§ 15 der Wahlordnung entscheidet darüber die Reihenfolge der Namen auf der Liste. Sie erfolgt also automatisch. Nachdem die Gültigkeit der Wahl als solche nicht beanstandet, das Wahlergebnis als unstreitig durch Aushang vorschriftsmäßig bekanntgegeben war, wäre es vielleicht loyale Pflicht des Betriebsratsvorsitzenden gewesen, der Klägerin die Nachfolge nach dem Ausscheiden des E. bekanntzugeben. Notwendig, jedenfalls zur Gültigkeit der Nachfolge erforderlich, war es jedenfalls nicht. Indem der an der zweiten Stelle stehende E. ausgeschieden war, rückte der an siebenter Stelle aufgeführte Beklagte an die sechste Stelle und damit in den Betriebsrat ein, ohne daß dazu irgendeine tätige Mitwirkung von einer Stelle aus erforderlich gewesen wäre. Danach ist der Beklagte ordnungsmäßiges Mitglied des Betriebsrates geworden und genießt als solches den Schutz des § 96 des BRG."

Arbeitszeit

Verweigerung von Mehrarbeit ohne Bezahlung ist berechtigt, wenn eine Verständigung vorher nicht erzielt wurde.

Dieser Entscheidung des Gewerbegerichts (Arbeitsgericht) Nowawes liegt folgender Fall zugrunde: Ein Tarifvertrag, der am 31. März ablief, sah die 54-Stundenwoche vor. Die Arbeiterschaft lehnte die vom Unternehmer geforderte Beibehaltung der 54-Stundenwoche ab. Sie verlangte entsprechend der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 den Achtstundentag. Der Unternehmer forderte den 9½-Stundentag, andernfalls die Arbeitnehmer als gekündigt gelten. Dem Betriebsrat gelang es nicht, den Streit beizulegen. Die Belegschaft war bereit, Mehrarbeit zu leisten, wenn eine entsprechende Lohnerhöhung dafür bewilligt werde. Die Firma lehnte Überstundenbezahlung ab und entließ 18 Arbeiter und Arbeiterinnen. Gestützt auf § 84 BRG erhoben diese Einspruch beim Betriebsrat. Verhandlungen des Betriebsrats mit der Betriebsleitung über die Zurücknahme der Kündigung scheiterten. Das angerufene Gewerbegericht (Arbeitsgericht) verurteilte den Unternehmer, die Entlassenen wieder einzustellen oder ihnen eine Entschädigung zu zahlen. In der Begründung sagt das Gewerbegericht:

„Nach § 3 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitnehmer seines Betriebes ausnahmsweise an 30 Tagen im Jahr, die seiner Wahl überlassen sind, über die regelmäßig werktägliche achtstündige Höchstarbeitszeit hinaus mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden zu beschäftigen. Entgegen dem Gesetzentwurf hat die Verordnung mit Absicht die Frage nicht geregelt, welcher Lohn für die Überstunden zu zahlen ist. So sagt die amtliche Begründung:

„Die Bemessung des Arbeitslohnes, namentlich die Frage der Überstundenbezahlung, will die Verordnung nicht einbeziehen. Die Lohnregelung muß, wie bisher, der Verständigung der Beteiligten, vor allem im Wege des Tarifvertrags überlassen bleiben."

Als Überstundenarbeit ist die Arbeit während der Zeit anzusehen, die über die regelmäßige tägliche, sei es gesetzliche, sei es tarifliche Arbeitszeit, hinausgeht.

Da seit dem 31. März 1924 unstreitig unter den Parteien kein Tarif gilt, so beträgt nach § 1 der Verordnung die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen acht Stunden. Was darüber hinaus geleistet wird, ist Überstundenarbeit, insbesondere also auch die Mehrarbeit während der obengenannten 30 Tage. Letztere Mehrarbeit ist eine Ausnahme von der Regel des § 1. Ausnahmen sind in jeder Beziehung nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen einschränkend auszulegen. Es kann daher nicht zweifelhaft sein, daß es sich auch hier in der Tat um Überstundenarbeit handelt.

Nach der eigenen Darlegung der Beklagten ist für erwiesen zu erachten, daß die Parteien über die Entlohnung nicht einig geworden sind. Die Kläger verlangen als Bedingung der Überstundenarbeit Zahlung des höheren Lohnes auch für die Zeit vom 1. bis 12. April. Die Beklagte hat diese Forderung abgelehnt.

Nur wenn die Parteien sich über diese Forderung geeinigt hätten, wäre die Anordnung der Beklagten auf Grund des § 3 wirksam gewesen. Ohne Einigung hierüber konnte die Beklagte die Überstundenarbeit nicht verlangen. Die Ablehnung des unberechtigten Verlangens der Beklagten war daher keine beharrliche Dienstverweigerung, wie die Beklagte meint." (Leipziger Gewerkschaftszeitung, 5. Jahrgang Nr. 9.)

*

Ein Abkommen über eine Verlängerung der Arbeitszeit, welches von einem Organisationsvertreter nur unter dem Vorbehalt der Billigung durch die Organisationsmitglieder unterzeichnet wurde, ist nicht rechtskräftig. Verweigerung von Mehrarbeit über täglich 8 Stunden hinaus ist in diesem Falle kein Grund zur fristlosen Entlassung. Teilstreik einer kleinen Gruppe der Belegschaft berechtigt den Unternehmer nicht zur fristlosen Entlassung der gesamten Belegschaft. Bei einer ohne Genehmigung der Behörde erfolgten Stillegung besteht das alte Arbeitsverhältnis fort.

Urteil des **Landgerichts Essen**, 6. Zivilkammer (6 S. 55/24) vom 26. September 1924.

1. Das am 15. April 1924 verkündete Urteil des Gewerbegerichts zu Hattingen wird, soweit es die Beklagten zu Nr. 57, 68 bis 73 betrifft, aufgehoben. Insoweit wird der Rechtsstreit zu anderweitiger Verhandlung und Entscheidung an das Gewerbegericht zurückverwiesen.

2. Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

3. Soweit Zurückweisung erfolgt ist, werden die gerichtlichen Kosten der Berufungsinstanz niedergeschlagen. Die Entscheidungen über die gerichtlichen Kosten der ersten Instanz und die außergerichtlichen Kosten bleiben dem Gewerbegericht vorbehalten. Soweit die Berufung zurückgewiesen ist, hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand: Die Klägerin hat die Beklagten am 27. Dezember 1923 fristlos entlassen, weil sie die im Arbeitszeitabkommen vom 13./14. Dezember 1923 vorgesehene verlängerte Arbeitszeit von 56½ Wochenstunden nicht verfahren wollten, sondern am Achtstundentag festhielten. Die Beklagten haben für die Zeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit ihren Arbeitslohn mit der Behauptung verlangt, daß der Tarifvertrag eine 14tägige Kündigungsfrist vorsehe.

Die Klägerin hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrage, festzustellen, daß den Beklagten für die Zeit vom 27. Dezember 1923 bis zur Wiederaufnahme des Betriebes kein Anspruch auf Lohn für 12 Arbeitstage zustehe.

Die Beklagten von 1 bis 56, 58 bis 62 haben Abweisung der Klage beantragt.

Sie meinen, daß das Arbeitszeitabkommen für sie nicht rechtsverbindlich sei. Der Vertreter des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, dem sie angehören, sei dem Abkommen mit dem Vorbehalt beigetreten, daß die Mitglieder des Verbandes das Abkommen billigten. In der Urabstimmung hierüber habe sich jedoch die Mehrheit der Abstimmenden gegen das Abkommen ausgesprochen.

Außerdem habe die verlängerte Arbeitszeit, so führen die Beklagten aus, mit dem Betriebsrat vereinbart werden müssen, da die Arbeitsordnung nur eine 48-Stundenwoche vorsehe. Dies sei jedoch nicht geschehen.

Das Gewerbegericht in Hattingen hat durch Urteil vom 15. April 1924 die Klägerin mit der Klage abgewiesen. Das Gewerbegericht läßt es dahingestellt, ob eine rechtsverbindliche Vereinbarung vorliege, und führt aus, daß es Pflicht der Klägerin gewesen sei, gemäß § 78 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes die verlängerte Arbeitszeit im Einverständnis mit der Betriebsvertretung festzusetzen. Da sie dieses versäumt habe, so sei die alte Arbeitsordnung mit der täglichen Achtstundenschicht in Kraft geblieben.

Gegen dieses am 20. Mai zugestellte Urteil hat die Klägerin formgerecht am 5. Juni, also rechtzeitig Berufung eingelegt mit dem Antrage, unter Abänderung des angefochtenen Urteils nach dem Klageantrage zu erkennen.

Sie macht zunächst geltend, daß das Arbeitszeitabkommen auch für die Beklagten verbindlich sei. Von einem Vorbehalt ergäben die Niederschriften über die Verhandlungen vom 13./14. Dezember 1923 nichts. Die Beklagten hätten daher, indem sie nur acht Stunden täglich arbeiten wollten, sich ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung beharrlich entzogen.

Die Klägerin behauptet weiter, daß es ihr unmöglich geworden sei, die Beklagten zu beschäftigen. Infolge des Teilstreiks von 12 Arbeitern der christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften (den Beklagten zu 57, 63 bis 73) habe sie ihren Betrieb stillegen müssen.

Endlich führt die Klägerin aus, daß die Beklagten sich stillschweigend mit der durch Anschlag vom 29. November 1923 festgesetzten eintägigen Kündigungsfrist einverstanden erklärt hätten, so daß sie höchstens für einen Tag Lohn beanspruchen könnten.

Die Beklagten zu 1 bis 56, 58 bis 63 haben Zurückweisung der Berufung beantragt. Hinsichtlich des Arbeitszeitabkommens verbleiben sie bei ihrem Rechtsstand-

punkt. Im übrigen bestreiten sie sowohl die Behauptung der Klägerin, daß ihr die Annahme der von den Beklagten angebotenen Dienste ohne ihr Verschulden unmöglich geworden sei, als auch die Behauptung, es sei eine eintägige Kündigungsfrist vereinbart, da diese jedenfalls nicht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt sei.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Akteninhalt Bezug genommen. Die Beklagten zu 57, 63 bis 73 waren weder in erster, noch in zweiter Instanz vertreten oder erschienen.

Entscheidungsgründe: 1. Soweit es sich um die Beklagten zu 57, 63 bis 73 handelt, war das erstinstanzliche Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Gewerbegericht Hattingen zurückzuverweisen. Aus den Gewerbegerichtsakten geht hervor, daß die Beklagten in erster Instanz nicht vertreten gewesen, in der Verhandlung auch nicht erschienen sind. Der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten, der Gewerkschaftssekretär Jordan, hatte Prozeßvollmacht nur von den Beklagten zu 1 bis 56, 58 bis 62. Falls den Beklagten zu 57, 63 bis 73 die Klage zugestellt ist, was sich aus den Akten nicht ergibt, so hätte ihnen gegenüber nach den Vorschriften über das Versäumnisverfahren gehandelt werden müssen (§ 331 ZPO). Daß dieses nicht geschehen ist, bedeutet eine Verletzung wesentlicher Verfahrungsvorschriften, die eine Zurückweisung gemäß § 539 ZPO rechtfertigt. Da die Klägerin infolge des auch bezüglich der nicht vertretenen Beklagten gegen sie ergangenen Urteils gezwungen war, Berufung einzulegen, um die Rechtskraft zu verhindern, erschien es angebracht, die insoweit entstandenen **Gerichtskosten** der 2. Instanz niederzuschlagen (§ 6 DGKG), die Kostenentscheidung im übrigen der 1. Instanz vorzubehalten.

2. Was die Klage gegen die Beklagten zu 1 bis 56, 58 bis 62 anbelangt, so ist zunächst die Frage, ob das Arbeitszeitabkommen von dem Vertreter des Metallarbeiter-Verbandes, dem die Beklagten sämtlich als Mitglieder angehören, unter dem von den Beklagten behaupteten Vorbehalt unterzeichnet worden ist. Das Gericht erachtet für erwiesen, daß das Abkommen seitens des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes nur unter Vorbehalt der Billigung durch die einzelnen Mitglieder bei der Urabstimmung angenommen worden ist. Aus den zu den Akten überreichten Zeitungsartikeln und Zeitungsmeldungen sowie aus der Auslassung des Reichsarbeitsministers, der bestätigt, daß sich die freien Gewerkschaften die Zustimmung ihrer Funktionäre bezw. ihrer Mitglieder zu dem Abkommen vorbehalten hatten, geht mit genügender Deutlichkeit die Tatsache des eben erwähnten Vorbehalts hervor. Diese Tatsache kann auch von der Klägerin nicht ernstlich in Abrede gestellt werden. Sie hat zwar von ihrem Verbande, der Nordwestlichen Gruppe des Eisen- und Stahlwerksverbandes, eine Mitteilung erhalten, die von einem Vorbehalt nichts erwähnte; deshalb mag hier davon ausgegangen werden, daß die Klägerin der Ansicht war, daß auch für die Beklagten das Abkommen rechtsverbindlich wäre. Nachdem aber die Mitglieder des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes in der Urabstimmung die Arbeitszeitvereinbarung verworfen hatten, hatte diese infolge des Vorbehaltes für die Angehörigen des Metallarbeiter-Verbandes ihre Wirkung verloren. Es verblieb damit für sie bei der 48-Stundenwoche, die in dem alten Tarifvertrag vom 13. Juni 1922 vereinbart war. Daher haben die Beklagten, die am 27. Dezember nach achtstündiger Arbeitszeit die Betriebe verließen, nicht unbefugt gehandelt und sind auch nicht in einen Streik getreten. Die fristlose Entlassung gemäß § 123 Ziff. 3 GO war also nicht berechtigt.

Dagegen ist die Klägerin in Annahmeverzug geraten, da sie die ihr am 28. Dezember angebotenen Dienste der Beklagten nicht angenommen hat. Sie macht zwar geltend, daß ihr die Weiterbeschäftigung der Beklagten infolge des Teilstreiks der 12 Beklagten zu 57, 63 bis 73, die nach der Behauptung der Klägerin den christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften angehörten, unmöglich geworden sei. Diese Darlegung der Klägerin erscheint jedoch nicht begründet. Ganz abgesehen davon, daß es streitig ist, ob nicht **auch** die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften die Arbeitszeitvereinbarung unter Vorbehalt unterzeichnet haben, sind nach der unbestrittenen Behauptung der Beklagten höchstens 5 bis 6 der 12 Arbeitnehmer Mitglieder des christlichen oder Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereins gewesen, während die übrigen teils dem Metallarbeiter-Verband angehörten, teils unorganisiert waren. Selbst wenn man aber annimmt, daß alle 12 Arbeiter zur Arbeitsverweigerung nicht berechtigt waren, so brauchte deswegen noch nicht das ganze Werk stillgelegt zu werden. Durch zweckentsprechende Besetzung der durch den Teilstreik erledigten Stellen mit Mitgliedern des Metallarbeiter-Verbandes hätte sich bei gutem Willen eine Weiterführung des Betriebes ermöglichen lassen. Jedenfalls läßt

die Klägerin es an einer genauen Darlegung fehlen, weshalb denn die 12 Arbeiter, die nicht einmal ein Siebentel der Belegschaft ausmachten, so unbedingt zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich waren. Es hätte nach dieser Richtung einer ganz genauen Darlegung bedurft, weshalb jeder einzelne der 12 Arbeiter nicht ersetzbar war und ihr Fehlen die Unmöglichkeit der Betriebsfortführung bedeutete.

Die Klägerin führt endlich noch aus, daß zum wenigsten ihrer Klage, soweit sich die Beklagten eines Lohnanspruches für 11 Arbeitstage berühmten, hätte stattgegeben werden müssen. Infolge Maßnahmen der Besatzungsbehörde sei am 14. November 1923 das Werk stillgelegt worden. Bei der Wiederaufnahme der Arbeit am 29. November sei die Belegschaft nur unter der Bedingung wieder eingestellt worden, daß vom 29. November an statt der 14tägigen eine eintägige Kündigungsfrist in Kraft trete. Durch die Wiederaufnahme der Arbeit hätten die Beklagten stillschweigend ihre Zustimmung zu den durch Anschlag bekannt gemachten neuen Arbeitszeitbedingungen bekundet.

Die Auffassung der Klägerin erscheint rechtsirrig. Gemäß § 2 der Verordnung über Stillegung und Arbeitsstreckung vom 8. November 1920 in der Fassung vom 15. Oktober 1923 bedurfte die Klägerin zur Stillegung des Betriebes der Genehmigung des Demobilmachungskommissars, die unstreitig nicht vorgelegen hat.

Die Kündigung und Entlassung der Beklagten war daher nicht rechtswirksam. Vielmehr bestand zwischen den Parteien das alte Arbeitsverhältnis fort. Nach der Arbeitsordnung besteht aber eine 14tägige Kündigungsfrist. Sollte nunmehr eine eintägige Kündigungsfrist festgesetzt werden, so bedurfte es einer Abänderung der Arbeitsordnung oder einer besonderen Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer. Gemäß § 78 Ziff. 2, § 104 Abs. 4 des Betriebsrätegesetzes war zu ersterem das Einverständnis der Betriebsvertretung notwendig. Dieses ist nicht eingeholt. Die angeblich stillschweigende Zustimmung der Beklagten zu dem Anschlage der Klägerin kann nicht angeführt werden. Solche einseitigen Anschläge können bestehende Vereinbarungen nicht abändern. Und hier bestand noch die 14tägige Kündigung vorstehender Arbeitsordnung als Vertragsvereinbarung. Es ist also bei der 14tägigen Kündigungsfrist verblieben.

Die Klage erscheint somit nicht begründet. Die Berufung der Klägerin war daher zurückzuweisen.

3. Soweit das Urteil die Beklagten zu 1 bis 50, 58 bis 62 betrifft, fallen die Kosten der Berufung der Klägerin gemäß § 97 ZPO zur Last.

Urlaub

Anspruch eines zur Zeit der Urlaubsfestsetzung erkrankten Arbeitnehmers auf Urlaub bezw. Urlaubsentschädigung, wenn der Arbeitsvertrag vor Urlaubsantritt endigt.

Aus dem Urteil des Gewerbegerichts zu **Reichenbach i. V.** vom 9. September 1924 (GG. 45/1924 Nr. 6).

Tatbestand: Der Kläger ist seit Oktober 1922 in der Spinnerei der Beklagten als Reißer beschäftigt. Anfang April 1924 wurde er zwecks Vornahme einer Beinoperation vom Arzte dem Krankenstift Zwickau überwiesen. Die dort vorgenommene Operation verursachte ein mehrmonatiges Krankenlager bis zum 9. August. Nachdem der Kläger an diesem Tage vom Arzte gesundgeschrieben worden war, meldete er sich sofort wieder bei der Beklagten zur Arbeit. Seine Weiterbeschäftigung wurde aber abgelehnt und der Kläger entlassen. Während der Krankheitsdauer des Klägers sind bei der Beklagten die Ferien festgesetzt und gewährt worden. Auf das Verlangen des Klägers um Gewährung von Feriengeld wurde er von der Beklagten ablehnend beschieden.

Der Kläger behauptet, nach den tariflichen Bestimmungen habe er Anspruch auf Feriengeld, da er zur Zeit der Urlaubsfestsetzung Angehöriger des Betriebes gewesen sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Hinsichtlich der Urlaubsvergütung macht sie geltend, daß nach dem Schiedsspruche über den Manteltarif vom 6. Februar 1924 alle im Betriebe beschäftigten Arbeiter Urlaub erhalten, wenn sie zur Zeit der Festsetzung des Urlaubs im Betriebe tätig sind. Die Urlaubsfestsetzung sei erfolgt am 6. Mai 1924, das heißt zu einer Zeit, wo der Kläger im Krankenhause lag, also im Betriebe nicht tätig war. Hinsichtlich des Lohnanspruches macht die Beklagte geltend, daß nach ihrer Arbeitsordnung tägliche Kündigungsfrist vereinbart sei. Demzufolge sei der Lohnanspruch zu Unrecht erhoben.

Was den Ferienanspruch anlangt, so hat der Kläger nicht bestritten, daß die Urlaubsfestsetzung bei der Beklagten am 6. Mai erfolgte und daß der Schiedsspruch vom 6. Februar 1924 maßgebend ist. Unter Bestreiten der Ausführungen der Beklagten weist der Kläger darauf hin, daß der Ausdruck „tätig sein" in den Urlaubsbestimmungen gleichbedeutend sei mit der Betriebszugehörigkeit als solcher. Der Kläger sei zwar am 6. Mai krank, aber noch nicht aus dem Betriebe ausgeschieden gewesen. Deshalb habe er ein Recht auf den Ferienanspruch.

Entscheidungsgründe: Es ist unbestritten, daß im vorliegenden Falle der Schiedsspruch vom 6. Februar 1924 Anwendung findet. Danach erhalten alle im Betriebe beschäftigten Arbeiter in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September einen Urlaub in der Dauer von sechs Tagen, wenn sie zur Zeit der Festsetzung des Urlaubs im Betriebe tätig sind. Unstreitig ist ferner, daß der Urlaub im Betriebe der Beklagten am 6. Mai festgesetzt worden ist. Da Streit herrscht über die Auslegung des Begriffes „tätig sein", hatte das Gericht die Frage zu prüfen, ob der Kläger, der zur Zeit der Urlaubsfestsetzung im Krankenhause lag, ein Recht auf Urlaub hat, das heißt ob er als am 6. Mai „im Betriebe tätig" zu gelten hat oder nicht.

Während früher der Urlaub eines Arbeiters als eine besondere Vergünstigung anzusehen war, die ganz nach dem Ermessen der Betriebsleitung gewährt oder entzogen werden konnte, ist heute der Urlaub in tarifmäßig festgelegtem Umfange ein Teil des Arbeitsverdienstes, auf den der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Der Urlaub ist heute nicht mehr als ein besonderes Entgegenkommen des Arbeitgebers, sondern als ein der Verkehrssitte entsprechendes, vertraglich festgelegtes Recht des Arbeiters anzusehen, das in der Regel an einen bestimmten Stichtag oder an eine bestimmte Beschäftigungsdauer geknüpft ist.

Im vorliegenden Falle ist festgestellt, daß der Kläger am 6. Mai, dem Tage der Urlaubsfestsetzung, im Krankenhause lag, daß er aber erst nach seiner Zurückmeldung im August entlassen worden und aus dem Betriebe ausgeschieden ist. Der Auffassung der Beklagten, daß der Ausdruck „im Betriebe tätig sein" gleichbedeutend sei mit einer produktiven Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an dem betreffenden Stichtage, vermag das Gericht nicht beizutreten. Nach der Auffassung des Gewerbegerichts hat der Nachsatz in Ziffer 3 des Schiedsspruches: „wenn sie zur Zeit der Festsetzung des Urlaubs im Betriebe tätig sind", lediglich solche Fälle im Auge, wo der Arbeitnehmer bereits vor dem Stichtage aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden bezw. erst nach dem Stichtage im Betriebe eingestellt worden ist, bezieht sich aber nicht auf solche Fälle, in denen der Arbeiter infolge Krankheit oder unverschuldeter Abwesenheit an dem Stichtage zu produktiver Arbeitsleistung außerstande ist. Das Gericht ist der Meinung, daß der Ausdruck „tätig" gleichbedeutend ist mit dem Ausdruck „beschäftigt" und lediglich die Betriebszugehörigkeit als solche zum Ausdruck bringen will.

Anders läge natürlich der Fall, wenn die Beklagte dem Kläger vor dem 6. Mai infolge seiner längeren Krankheitsdauer gekündigt hätte, wozu sie die Möglichkeit hatte; dies ist aber nicht geschehen. Die Entlassung ist vielmehr erst nach der Zurückmeldung des Klägers im August erfolgt. Der Kläger war also am 6. Mai noch Betriebsangehöriger und als solcher noch als „im Betriebe tätig" im Sinne der Ziffer 3 des Schiedsspruches anzusehen. Dadurch, daß der Kläger am 6. Mai, also am Stichtage, noch Betriebsangehöriger war, hat er nach dem Tarifvertrage den Anspruch auf Urlaub fest und endgültig erworben. Endigt, wie im vorliegenden Falle, der Arbeitsvertrag, bevor der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub gewährt worden ist, so hat er das Recht, Nachzahlung des Lohnes für die entsprechende Zeit zu fordern (vergl. Hueck: Arbeitsvertragsrecht S. 96). Da die Dauer des dem Kläger zustehenden Urlaubs sechs Tage umfaßt, ist sein Lohnanspruch in der geforderten Höhe gerechtfertigt

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrgang Nr. 10.)

Streik

Kann ein Handlungsgehilfe lediglich, weil er an einem Streik teilgenommen hat, fristlos entlassen werden? (HGB § 72. Urteil des Landgerichts Frankfurt a. M. vom 20. Juli 1923.)

Der fristlos entlassene Kläger klagt auf Weiterzahlung des Gehalts. Das KG hat die Beklagte verurteilt. Die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Die Beklagte ist beweispflichtig dafür, daß ihr ein wichtiger Grund zur sofortigen Aufkündigung des Dienstverhältnisses zur Seite gestanden habe. Sie macht hierzu geltend, daß der Kläger sich am Streik der kaufmännischen Angestellten beteiligt habe, als Leiter und Anführer von Stoßtrupps aufgetreten sei, vor dem Geschäft der Beklagten Streikposten gestanden und die Angestellten der Beklagten terrorisiert habe. Die Beweisaufnahme hat diese Behauptung der Beklagten im wesentlichen nicht bestätigt. Fest steht, daß der Kläger dem Streik beigetreten ist, das bestreitet er selbst nicht. Nach der eidlichen und glaubwürdigen Aussage der Zeugen K. und B. ist der Kläger auch dreimal dabei beobachtet worden, daß er sich bei Stoßtrupps befunden hat, die die Aufgabe hatten, arbeitswillige Angestellte aus den Geschäften herauszuholen. Jedoch ist der Kläger auf diese Weise gegen fremde Firmen, nicht gegen die Beklagte tätig gewesen. Beide genannten Zeugen haben nicht bestätigen können, daß der Kläger sich als Anführer der Streikenden gegenüber der Beklagten betätigt und deren Angestellten terrorisiert hat. Sie haben auch nicht beobachtet, daß er sich als Streikposten vor dem Geschäft der Beklagten betätigt hat.

Nach diesem Beweisergebnis lag ein wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung nicht vor. Lediglich die Beteiligung an einem Streik stellt nach Ansicht des Gerichts nicht ohne weiteres einen Entlassungsgrund dar. Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten, die das Verhalten des Angestellten als eine schwere Verletzung der ihm obliegenden Vertragspflichten erscheinen lassen, daß dem Dienstherrn die Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten ist. Solche Umstände sind nach der Beweisaufnahme in keiner Weise hervorgetreten. Wenn der Kläger sich auch an Stoßtrupps gegenüber anderen Firmen betätigt haben sollte, so wird dadurch sein Verhältnis zur Beklagten nicht berührt. Allerdings stellt nach § 72 Ziffer 2 HGB beharrliche Dienstverweigerung einen wichtigen Kündigungsgrund dar. Eine Dienstverweigerung kann aber dann nicht einem Angestellten verübelt werden, wenn diese in Erfüllung höherer Pflichten seinen Grund hat (vergl. Staub, 10. Aufl., Anm. 5 zu § 72). Wenn der Kläger, wie im vorliegenden Fall, in Gemeinschaft mit den anderen Angestellten der Beklagten sich dem Streikbeschluß seiner Organisation gefügt hat, so hat er damit lediglich ein anerkanntes Mittel im Wirtschaftskampf durch seine Teilnahme unterstützt.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang Nr. 1.)

*

Ist die Teilnahme an einem kurzen politischen Demonstrationsstreik Entlassungsgrund? Kann die Entlassung auf Verletzung der Betriebsratspflicht gestützt werden? (HGB § 72, BRG § 39, Urteil des Landgerichts Dresden vom 19. Mai 1924.)

Der Kläger ist bei der Beklagten in Stellung gewesen und am 1. November 1923 fristlos entlassen worden. Er war Mitglied des Angestelltenrats. Mit der Klage begehrt er die Feststellung, daß die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt sei.

Das Kaufmannsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt.

Die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Die Beklagte begründet in erster Linie die fristlose Entlassung des Klägers mit dessen Teilnahme an dem Sympathiestreik für die Regierung Zeigner. Die Frage, ob überhaupt die Teilnahme eines Arbeitnehmers am Streik den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses berechtigt, wird in Literatur und Rechtsprechung überwiegend in bejahendem Sinne beantwortet. Auch das Berufungsgericht kann sich der Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung bei Teilnahme des Arbeitnehmers an einem Streik — gleichgültig, welcher Art — grundsätzlich nicht verschließen; wenn auch der Streik des Arbeiters als Kampfmittel zur Durchsetzung seiner Belange gegenüber dem Arbeitgeber nicht mehr verboten ist, so ändert dies nichts an der Tatsache, daß die Teilnahme am Streik, vom bürgerlich-rechtlichen Standpunkt aus betrachtet, einen Bruch des Dienstvertrags insofern bedeutet, als der Arbeitnehmer die ihm obliegende Verpflichtung zur Leistung der vereinbarten Dienste nicht erfüllt. Der Streik ist und bleibt, wie das Landgericht Chemnitz in dem von der Beklagten überreichten Urteil vom 28. Dezember 1923 (2 Dg 295/23) richtig hervorhebt, eine Machtprobe der Arbeiterschaft und nicht die Ausübung eines Rechts im privatrechtlichen Sinne. Immerhin kann die Teilnahme an einem Streik nicht, wie das Kaufmannsgericht offenbar annimmt, in jedem Fall auch einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung bilden; denn jedes vertragswidrige Verhalten wird vom Gesetz als wichtiger Grund zur

sofortigen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist anerkannt. Soweit die Beklagte die fristlose Entlassung des Klägers mit dessen Teilnahme am Streik für die Regierung Zeigner rechtfertigen will, kann sie sich lediglich auf § 72 Ziff. 2 BGB stützen. Es ist infolgedessen zu prüfen, ob mit der Teilnahme des Klägers am Streik die Voraussetzungen dieser gesetzlichen Bestimmung erfüllt sind, ob darin ein **unbefugtes** Verlassen des Dienstes während einer den Umständen nach **erheblichen** Zeit oder eine **beharrliche** Weigerung der Erfüllung der Dienstverpflichtungen zu erblicken ist. Das Merkmal des **unbefugten** Verlassens des Dienstes ist in der Teilnahme des Klägers am Streik gegeben. Das Verlassen des Dienstes entgegen dem Willen des Arbeitgebers wird nicht dadurch zu einem befugten, daß der Kläger nach seiner politischen Überzeugung die Absetzung der Regierung Zeigner für ungesetzlich gehalten und mit dem Eintritt in den Streik lediglich den Weisungen seiner Organisation gefolgt sein mag. Wie das Landgericht Chemnitz in dem oben erwähnten Urteil zutreffend hervorhebt, handelt es sich bei der Vertretung einer politischen Überzeugung und den Pflichten gegenüber der Organisation um rein persönliche Angelegenheiten, die mit dem Arbeitsvertrag nichts zu tun haben und deren Verfolgung auch eine Verletzung der aus dem Arbeitsvertrag sich ergebenden Pflichten nicht rechtfertigen kann.

Das unbefugte Verlassen des Dienstes begründet aber ein Recht zur fristlosen Entlassung erst dann, wenn es sich **über eine den Umständen nach erhebliche Zeit** erstreckt. An dieser Voraussetzung fehlt es jedoch im vorliegenden Fall. Unstreitig hat der Streik für die Regierung Zeigner am 30. Oktober 1923 nach Mittag begonnen, der Kläger aber bereits am 1. November 1923 früh seine Arbeit wieder aufgenommen. Da der 31. Oktober 1923 ein Feiertag war, so ist der Kläger dem Dienst nur die wenigen Nachmittagsstunden am 30. Oktober 1923 ferngeblieben. Nun kann zwar unter Umständen bereits eine mehrstündige Unterbrechung der Arbeit einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung bilden, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers derart ist, daß bereits eine kurze Unterbrechung schwerwiegende Folgen haben kann (vergl. **Staub** zu § 72 Anm. 4 b). Der Kläger hat aber nach der eigenen Darstellung der Beklagten keine hervorgehobene Stellung eingenommen. Die kurze Unterbrechung des Dienstes kann deshalb auch nicht als erheblich bezeichnet werden.

Ebensowenig läßt sich mit Rücksicht auf die kurze Dauer des Streiks in der Teilnahme des Klägers eine **beharrliche** Arbeitsverweigerung erblicken. Das Berufungsgericht vermag sich der vom Landgericht Chemnitz in dem erwähnten Urteil vertretenen Auffassung, daß in der Teilnahme an einem Streik regelmäßig eine beharrliche Arbeitsverweigerung liege, nicht anzuschließen. Auch hier ist in jedem einzelnen Fall zu prüfen, ob nach der tatsächlichen Dauer des Streiks die Arbeitsverweigerung als eine beharrliche bezeichnet werden kann. Ob der Streik ursprünglich auf längere Zeit geplant war und nur vorzeitig abgebrochen werden mußte, ist dabei ohne Bedeutung (vergl. **Staub** zu § 72 Anm. 3 a).

Die Beklagte glaubt weiterhin die Berechtigung zur fristlosen Entlassung des Klägers darauf stützen zu können, daß dieser

a) im Betrieb für den Streik Propaganda gemacht habe,

b) einen groben Vertrauensbruch insofern begangen habe, als er am 30. Oktober 1923 in einer Streikrede eine exponierte Persönlichkeit des Aufsichtsrats bloßzustellen und hierdurch die Streiklust zu verschärfen suchte,

c) der Direktion erst zehn Minuten vor Beginn des Streiks davon Mitteilung gemacht habe, daß dieser geplant sei.

Was zunächst die Streikpropaganda anlangt, so kann es zweifelhaft sein, ob es sich hierbei nach Lage der Sache um eine Verletzung der durch den Dienstvertrag begründeten Pflichten oder um einen Mißbrauch des dem Kläger als Mitglied der Betriebsvertretung anvertrauten Amts handelt. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten eine Verletzung des Dienstvertrags annimmt, kann diese nicht als so schwer bezeichnet werden, daß sie eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnte. Man muß sich vergegenwärtigen, daß in der Zeit, wo die Reichsregierung die Regierung Zeigner beseitigte, die Erregung unter der Arbeiterschaft, die der Regierung Zeigner freundlich gesinnt war, außerordentlich stark war. Ganz allgemein wurden von ihr die Maßnahmen der Reichsregierung als ein großes Unrecht empfunden, denen nach ihrer Ansicht mit allen zu Gebote stehenden **erlaubten** Mitteln entgegengearbeitet werden mußte. Die Arbeiterschaft hielt es deshalb

für eine politische Notwendigkeit, im Wege eines Sympathiestreiks ihr Vertrauen zur gestürzten Regierung kundzugeben und dadurch deren Stellung gegenüber der Reichsregierung zu stärken. Wenn der Kläger für diesen Streik, den auch er nach seiner politischen Einstellung für eine gerechte Sache gehalten haben mag, in seinem Betriebe warb, so ist dies verzeihlich, und der Beklagten konnte trotz der darin liegenden Verletzung der einem Angestellten obliegenden Pflichten zugemutet werden, das Dienstverhältnis, das bereits seit mehr als zehn Jahren bestand, auch weiterhin fortzusetzen. Für ihre gegenteilige Auffassung vermag sich die Beklagte nicht auf das Urteil des Landgerichts Lübeck vom 30. November 1922 (L. I Z. 206/23) zu stützen, denn dort handelt es sich um einen Streik der Angestellten gegen den Lübecker Staat, den das Gericht einem Beamtenstreik gleichstellt. Die Aufforderung zu einem solchen Streik, dem allgemein die Berechtigung versagt wird, bedeutet allerdings einen schweren Verstoß gegen die Dienstpflicht.

Die unter 2 und 3 angeführten angeblichen Pflichtverletzungen kann der Kläger nur in Ausübung seines Amts als Mitglied des Angestelltenrates begangen haben. Die Frage, ob derartige Amtspflichtverletzungen einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung bilden können, wird im Schrifttum verschieden beantwortet. Das Berufungsgericht schließt sich der von Flatow und Sinzheimer (in der Betriebsräte-Zeitung 1923, Nr. 13, und **Flatow** BRG § 96 Anm. 7) vertretenen Ansicht an, daß die Verletzung der einem Mitgliede der Betriebsvertretung als solchen obliegenden Pflichten eine fristlose Entlassung aus dem Dienstverhältnis nicht zu rechtfertigen vermag. Das Amt des Mitglieds einer Betriebsvertretung ist kein Teil des Arbeitsvertrags, es beruht vielmehr unmittelbar auf Gesetz. Das Arbeitsverhältnis selbst hat hier lediglich insofern Bedeutung, als die Fähigkeit zur Ausübung des Amts als Betriebsvertreter von dessen Bestand abhängig ist. Die Tätigkeit eines Betriebsvertreters als Arbeitnehmer auf Grund des Dienstvertrags bedarf deshalb einer strengen Scheidung von der Tätigkeit als Betriebsvertreter. Pflichtwidrigkeiten, die der Arbeitnehmer in Ausübung des ihm übertragenen Amts als Betriebsvertreter begeht, berühren das Dienstverhältnis im allgemeinen nicht. Gegen derartige Pflichtverletzungen ist der Arbeitgeber durch die Bestimmung des § 39 BRG geschützt, der ihm das Recht gibt, beim Schlichtungsausschuß die Enthebung eines Betriebsvertreters von seinem Amt wegen gröblicher Verletzung seiner **gesetzlichen** Pflichten zu beantragen. Ein Recht auf fristlose Entlassung steht im Falle einer derartigen Verletzung der Amtspflicht dem Arbeitgeber nebenbei nicht zu. Wie **Sinzheimer** zutreffend bemerkt, würde andernfalls das Verfahren nach § 39 a. a. O. vom Arbeitgeber nach Belieben ausgeschaltet werden können, da mit der Beendigung des Dienstverhältnisses das Amt als Mitglied der Betriebsvertretung ohne weiteres erlischt. Gerade der Umstand, daß der Gesetzgeber für die Ahndung von Amtspflichtverletzungen ein besonderes Verfahren vorgesehen hat, deutet mit Sicherheit darauf hin, daß er dem Arbeitgeber in diesen Fällen das Recht zur Kündigung aus einem wichtigen Grunde entziehen und die Maßregelung des Schuldigen ausschließlich in die Hände eines unparteiischen Organs legen wollte. Diese Regelung verschafft den Betriebsvertretungen überhaupt erst die unabhängige Stellung, die es ihnen möglich macht, die Interessen der Arbeiterschaft gegenüber dem Arbeitgeber mit Nachdruck zu vertreten.

Nur in ganz besonderen Ausnahmefällen, wo die pflichtwidrige Ausübung des dem Betriebsvertreter übertragenen Amts Charaktereigenschaften des Angestellten erkennen läßt, die sich mit seiner dienstlichen Stellung nicht vereinbaren lassen und die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für den Arbeitgeber als eine unbillige Zumutung erscheinen lassen, wird man dem Arbeitgeber die Berechtigung zur fristlosen Kündigung nicht versagen können. In solchen Fällen erscheint ein Schutz des Betriebsvertreters nicht mehr am Platze und es kann dem Arbeitgeber nicht angesonnen werden, ein Verfahren nach § 29 Abs. 2 BRG in die Wege zu leiten, das unter Umständen längere Zeit in Anspruch nehmen kann (vergl. **Flatow** zu § 39 Anm. 10; Landgericht vom 9. September 1921 „J. W." 1922, S. 112 ff.).

Die von der Beklagten vorgebrachten Verfehlungen des Klägers sind aber, wenn sie überhaupt als Verfehlungen bezeichnet werden können, jedenfalls zu geringfügig.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrgang Nr. 12.)

*

Ist die wegen Verweigerung von Streikarbeit erfolgte Kündigung eine unbillige Härte?
(BRG § 84. Urteil des KG Leipzig vom 17. März 1924.)

Das KG hat den Einspruch gegen die Kündigung als gerechtfertigt erachtet.

Aus den Gründen: Wenn auch auf Grund der glaubhaften Aussage des Zeugen D. als erwiesen anzusehen ist, daß der Geschäftsbetrieb der Beklagten teils zurückgegangen ist, teils sich auch einfacher gestaltet hat und eine Personaleinschränkung sich erforderlich machte, so ist das Arbeitsgericht doch zu der Überzeugung gelangt, daß nicht die Einschränkung des Betriebs im vorliegenden Falle die Veranlassung zur Kündigung gewesen ist, sondern daß vielmehr die Weigerung des Klägers, ihm neu zugewiesene, bisher von streikenden Arbeitern ausgeführte Arbeiten auf dem Lager zu verrichten, den Hauptgrund zur Kündigung bildete. Dafür spricht sowohl der Umstand, daß der Kläger bereits einige Tage nach seiner Weigerung, auf dem Lager zu arbeiten, das Kündigungsschreiben erhielt, als auch die Tatsache, daß der Kläger einige Tage später vom Dienst enthoben wurde. Die Erklärung des Klägers aber, bisher von streikenden Arbeitern geleistete Lagerarbeiten als sogenannte Streikarbeit abzulehnen, kann ihm nicht zu seinem Nachteil angerechnet werden, da die Verweigerung von Streikarbeit jetzt allgemein nicht als ein Verhalten gilt, das zur Kündigung im Sinne von § 84 Ziffer 4 BRG berechtigt. Vergl. Komm. Flatow zu § 84, Anm. 11, Abs. 6 BRG. Da sich der Kläger nicht geweigert hat, dauernd andere Arbeiten zu verrichten, sondern sich geweigert hat, überhaupt Streikarbeit zu leisten, so kommt im vorliegenden Falle nicht § 84 Ziffer 3 BRG, sondern § 84 Ziffer 4 BRG zur Anwendung. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Klägers hat daher das Arbeitsgericht die Kündigung, die durch das Verhalten des Klägers nicht gerechtfertigt erscheint, als unbillige Härte im Sinne des § 84 Ziffer 4 BRG erachten müssen.

*

Zuständigkeit des Gewerbegerichts bei Streit über die Notwendigkeit der Neuwahl des Betriebsrates nach Entlassung der bisherigen Betriebsratsmitglieder auf Grund vorangegangenen Streiks. Fortbestehen der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied des nach dem Streik wieder eingestellten Arbeitnehmers, weil die Wiedereinstellung erfolgte auf Grund der Vereinbarung, daß Maßregelungen nicht stattfinden sollen.

Entscheidung des Gewerbegerichts **Königsberg** (Pr.) vom 29. April 1924 (GG. 123/24 E.K.).

Nachdem der Streik der Eisenbahnarbeiter mit der Vereinbarung, daß alle Streikenden restlos eingestellt werden und Maßregelungen nicht stattfinden sollen, abgebrochen worden ist, traten diejenigen Arbeitnehmer, welche Mitglieder der Betriebsvertretungen waren und wieder eingestellt wurden, ohne weiteres in ihre Funktionen als Betriebsratsmitglieder wieder ein. Sie sind daher auch jetzt noch als Betriebsratsmitglieder anzuerkennen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat sich zunächst für zuständig erklärt, weil es sich im vorliegenden Falle lediglich um die Frage handelt, ob durch das im Wege der Kündigung erfolgte vorübergehende Ausscheiden der Mitglieder der Betriebsvertretungen bestimmter Königsberger Dienststellen die Errichtung neuer Betriebsvertretungen notwendig geworden ist. Der § 3 der Ausführungsverordnung zur Verordnung über das Schlichtungswesen vom 10. Dezember 1923 bestimmt lediglich, daß bezüglich der Zuständigkeiten aus §§ 93, 94 BRG es beim alten bleiben solle. Der Schlichtungsausschuß hat sich der Auffassung des Ministerialrats Flatow in dessen Kommentar zum Betriebsrätegesetz zu § 94 angeschlossen, wonach der Sinn der Bestimmung des § 94 nicht der ist, daß alle Streitigkeiten innerhalb eines Unternehmens der fraglichen Art vor die besondere Stelle (Reichswirtschaftsrat) gezogen werden sollen, sondern nur diejenigen, an denen mehrere, über den Bezirk des Gewerbegerichts hinaus sich erstreckende Betriebe bezw. Verwaltungen beteiligt sind. Daß nun aber überhaupt die hier vorliegende Streitfrage (Notwendigkeit der Errichtung eines neuen Betriebsrates im Hinblick auf das Ausscheiden der bisherigen Betriebsratsmitglieder gelegentlich des Streiks durch Kündigung) auch für andere Betriebe, die nicht in dem Bezirk der Reichsbahndirektion liegen, von aktueller Bedeutung ist, dafür liegen irgendwelche Anhaltspunkte nicht vor. Es ist dem Gericht nicht bekannt und auch seitens der Parteien nicht behauptet worden, daß in anderen Direktionsbezirken diese Frage streitig geworden ist und deshalb eine

maßgebende Lösung im arbeitsgerichtlichen oder Schlichtungsverfahren verlangt wird. Aber selbst dann, wenn auch in anderen Bezirken tatsächlich diese Frage streitig sein sollte, ist doch zu beachten, daß diese Frage jeweils nach den verschiedenen örtlichen Verhältnissen wird verschieden beantwortet werden müssen. Denn der Streik und die im Anschluß an ihn vollzogenen Kündigungen von Betriebsratsmitgliedern und deren Wiedereinstellung kann durchaus in verschiedenen Bezirken verschieden erfolgt und durchgeführt worden sein. Der Umstand allein, daß der Antragsteller sich auf die Verfügung des Reichsverkehrsministers beruft, wonach alle Streikenden einzustellen und Maßregelungen zu unterlassen sind, kann den hier vorliegenden Streit nicht als eine Streitigkeit charakterisieren, an dem mehrere Reichsbahndirektionen beteiligt sind. Gewiß ist diese Verfügung des Reichsverkehrsministers mit die Grundlage für den vom Antragsteller erhobenen Rechtsschutzanspruch; sie ist aber nicht seine alleinige Grundlage.

In der Sache selber hat das Gewerbegericht den Standpunkt eingenommen, welchen auch Flatow in seinem Kommentar zu § 39 BRG unter Anmerkung 4 und Landgerichtsrat Denecke in der Zeitschrift „Das Schlichtungswesen" Nr. 11 vom November 1923, Seite 205, vertritt. Eine Abrede nach Abschluß des Streiks, daß Maßregelungen nicht stattfinden sollen, kann hiernach objektiv nur so verstanden werden, daß das Arbeitsverhältnis trotz Kündigung als nicht erloschen gelten soll. Wenn aber in diesem Sinne eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht stattgefunden hat, so mußten auch alle Eigenschaften und Funktionen, welche für einen Arbeitnehmer durch sein Arbeitsverhältnis begründet waren, trotz des Streiks und trotz der Kündigung unversehrt bleiben. Zwar können die Beteiligten selbstverständlich nicht vereinbaren, ob ein Arbeitnehmer Betriebsrat bleiben soll oder nicht; denn diese öffentlich-rechtliche Funktion unterliegt nicht der Privatvereinbarung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern; wohl aber können die Beteiligten hinsichtlich des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses alles das vereinbaren, was gesetzlich nicht verboten ist. Sie können daher auch vereinbaren, daß eine geschehene Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses rückgängig gemacht wird. Wenn aber eine solche rechtlich erlaubte Rückgängigmachung erfolgt ist, so folgt daraus (unabhängig von dem Willen der Beteiligten) von selbst, daß die mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Betriebseigenschaft als nicht erloschen gilt.

Demgemäß war, wie geschehen, das Fortbestehen der Funktionen der hier in Frage kommenden Betriebsratsmitglieder festzustellen. (Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 7.)

Verzichterklärung

Inwieweit beseitigt eine Ausgleichsquittung nicht nur rückständige Gehaltsansprüche, sondern auch künftige Ansprüche? (BGB §§ 812, 814. Urteil der 8. Zivilkammer des Landgerichts I Berlin vom 10. April 1924.)

Der Kläger, der Mitglied des Betriebsrats war, hatte bei seiner Entlassung eine Bescheinigung folgenden Inhalts unterschrieben:

„Bei meinem heutigen Austritt aus der Firma Siemens-Schuckertwerke G. m. b. H., Charlottenburger Werk, habe ich erhalten:

1. Arbeitsbuch vom .....
2. Bescheinigung der Quittungskarte Nr. ...
3. Quittungskarte Nr. 23 der Versicherungsanstalt Berlin mit H N 13
4. Restlohnbetrag von 58 500 Mk.
   7 604 Mk.
5. Steuerbuch 23.

Gleichzeitig bescheinige ich, daß ich an obige Firma keinerlei Forderungen mehr geltend zu machen habe."

Der Kläger fordert seinen Lohn vom Entlassungstage bis zur Wiedereinstellung. Das Gewerbegericht hatte mit Rücksicht auf die von dem Kläger unterzeichnete Bescheinigung die Klage abgewiesen. Das Landgericht hat durch Zwischenurteil dahin erkannt: „Der Einwand der Beklagten, daß der Kläger durch die Bescheinigung vom 30. April 1923 auf alle künftigen Forderungen verzichtet habe, wird zurückgewiesen."

Aus den Gründen: Der Einwand der Beklagten, der Kläger habe durch die Erklärung in der Bescheinigung vom 30. April 1923, daß er an die Firma keinerlei Forderungen mehr geltend zu machen habe, auf seinen Lohnanspruch für die Zeit nach dem

Entlassungstage verzichtet, kann nicht durchgreifen. Ob der Kläger zur Unterschrift der Bescheinigung dadurch veranlaßt worden ist, daß ein Angestellter der Beklagten die Bescheinigung als Steuerberechnung bezeichnet hat, und ihm daraus ein Recht zur Anfechtung seiner Erklärung wegen arglistiger Täuschung zusteht, kann dahingestellt bleiben, da die Erklärung nach ihrem Wortlaut und Sinn nicht dahin zu verstehen ist, daß der Kläger sich über den Lohnanspruch für die Vergangenheit hinaus aller ihm noch zustehenden Rechte und künftiger Ansprüche begeben habe.

Zwar hat der Kläger seiner Entlassung nicht widersprochen und weder einen Vorbehalt wegen seines Rechts auf Weiterbeschäftigung, noch wegen künftiger Lohnforderungen gemacht. Es ist deshalb der Beklagten zuzugeben, daß die Sachlage insofern eine andere war, als sie der Entscheidung des Kammergerichts vom 17. Mai 1922 — 8. U. 864. 22. — zugrunde lag. Indessen auch ohne solche Vorbehalte ist der Bescheinigung nicht zwingend die Bedeutung beizulegen, die die Beklagte ihr gibt. Wortlaut und Sinn der Ausgleichsquittung lassen, zumal der Kläger an dem Tage seinen Restlohn bis zum Entlassungstag erhielt und dessen Empfang bescheinigt, auch die Auslegung zu, daß der Kläger dadurch anerkennen sollte und wollte, er habe für die vergangene Zeit bis zum Entlassungstag nichts mehr von der Arbeitgeberin zu fordern. Dem Kläger ist jedenfalls nicht nachzuweisen, daß er weitergehenden Verzicht aussprechen wollte. Beabsichtigte die Beklagte, auch einen Verzicht des Klägers auf Weiterbeschäftigung und daraus folgende künftige Lohnansprüche zu erlangen, so mußte sie das in der von ihr verfaßten Bescheinigung unzweideutig zum Ausdruck bringen. Da die Bescheinigung von ihr selbst verfaßt ist, muß sie sich die objektiv und vom Standpunkt des Klägers aus mögliche einschränkende Auslegung der Erklärung gefallen lassen. Danach aber hat der Kläger auf den jetzt geltend gemachten Anspruch nicht verzichtet. Wollte man aber auch davon ausgehen, daß der Kläger durch seine Unterschrift auf künftige Lohnansprüche verzichtet habe, so würde der Kläger einen negativen Schuldanerkenntnisvertrag abgeschlossen haben und die durch das Anerkenntnis des Nichtbestehens eines Schuldverhältnisses bewirkte Leistung (§ 812 Abs. 2 BGB) nach § 812 Abs. 1 BGB kondizieren können, nachdem durch die rechtskräftige Entscheidung des Vorprozesses die Unrichtigkeit des Anerkenntnisses dargetan ist. Seinem Kondiktionsanspruch würde § 814 BGB nicht entgegenstehen, da er bei Abgabe seiner Anerkenntniserklärung nicht gewußt habe, daß er zur Abgabe der negativen Schuldanerkenntniserklärung nicht verpflichtet war.

(Abgedruckt in Gewerbe- und Kaufmannsgericht 29. Jahrgang 1924. 10.)

Verfahren

Ist gegen die Beschlüsse des Arbeitsgerichts wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften Beschwerde zulässig? Kann im Arbeitsgerichtsverfahren der Vorsitzende in Beschlußsachen ohne Beisitzer entscheiden? (GGG § 53. Schlichtungsverordnung Art. II § 2. Beschluß des Landgerichts I, Berlin, Zivilkammer 8.)

Die Beschwerde gegen den vom Vorsitzenden allein erlassenen Beschluß des GG Berlin ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Grundsätzlich findet ein Rechtsmittel gegen Beschlüsse der Arbeitsgerichte in Streitigkeiten der vorliegenden Art nach Artikel II § 2 der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 überhaupt nicht statt. Wenn im § 2 lediglich von „Berufung" gesprochen wird, so ist das nur ein ungenauer Ausdruck. Dieser gesetzliche Ausschluß des Beschwerdeverfahrens bezieht sich aber nur auf den materiellen Inhalt der Beschlüsse. Er gilt dann nicht, wenn die Nichtigkeit eines Beschlusses wegen Verletzung gesetzlicher Verfahrensvorschriften mit der Beschwerde geltend gemacht wird.

Die Antragstellerin hält den angefochtenen Beschluß für nichtig, weil er vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes allein erlassen worden ist. Diese Rüge ist jedoch unbegründet. Nach § 53 GGG werden die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse, soweit nicht ein anderes bestimmt ist, von dem Vorsitzenden allein erlassen. Nach § 5 Abs. 3 AusfVO. hat im Beschlußverfahren das Arbeitsgericht zunächst zu entscheiden, ob eine mündliche oder schriftliche Anhörung der Beteiligten erforderlich ist. Der Beschluß, durch welchen entschieden wird, ob mündliche oder schriftliche Anhörung erfolgen soll, wird nach § 53 Abs. 1 GGG von dem Vorsitzenden allein erlassen, da

er nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergeht. Wird schriftliche Anhörung der Beteiligten angeordnet, ergeht also der das Verfahren beendende Beschluß nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung, so findet wiederum § 53 Abs. 1 GGG Anwendung. Der Vorsitzende unterscheidet m. a. W. auch zur Sache allein, ohne daß es eines dahingehenden Antrages der Beteiligten bedarf.

Die entgegenstehende Ansicht, daß der das Verfahren beendende Beschluß in jedem Falle unter Zuziehung der Beisitzer zu erlassen sei, hat im Gesetz keine Stütze. Insbesondere ist es aber nicht richtig, zu sagen, § 53 Abs. 1 GGG beziehe sich nicht auf Beschlüsse, durch welche anhängige Streitigkeiten **sachlich** entschieden würden. Ohne Zuziehung von Beisitzern konnte der Vorsitzende vielmehr auch bisher schon sachliche Entscheidungen erlassen, z. B. bei Gesuchen um Erlaß von Arrestbefehlen oder einstweiligen Verfügungen (§§ 921, 922, 936, 937 ZPO). (Vergl. Sell: „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", 1924, Sp. 124.) Hiernach ist die Beschwerde unbegründet.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang Nr. 1.)

*

Ist der Rechtsweg zulässig für Klagen auf Wahlduldung und Anerkennung eines Betriebsrates, die auf die Entscheidung eines Schlichtungsausschusses gestützt werden?

(§§ 93, 94, 103 BRG.)

Der Betrieb der Beklagten erstreckt sich auf der Elbe von der Tschechoslowakei bis Hamburg. Dort sind ihm ein Schuppen-, ein Ewerführer-, ein Bugsier- und ein Werkstättenbetrieb angegliedert. Die Arbeiter dieser vier Betriebe beabsichtigten, einen Betriebsrat zu wählen; da die Beklagte sich widersetzte, riefen die Kläger den Schlichtungsausschuß in Hamburg als stellvertretenden Bezirkswirtschaftsrat an. Dieser erkannte, daß die Arbeitnehmer der Beklagten mit Ausnahme der Besatzungen der am Oberelbeschiffsverkehr beteiligten Fahrzeuge befugt seien, eine Betriebsvertretung nach dem BRG zu wählen. Da die Beklagte sich nicht fügte, klagten die Kläger auf Duldung der Wahl und Anerkennung der zu wählenden Betriebsvertretung; die Beklagte erhob Widerklage auf Feststellung der Rechtsungültigkeit des Spruchs des Schlichtungsausschusses. Beide Tatrichter gaben der Widerklage statt und nahmen an, daß nicht der Bezirks-, sondern der Reichswirtschaftsrat für Entscheidung der streitigen Frage zuständig sei. Das Reichsgericht wies die Klage und Widerklage ab aus folgenden **Gründen:** Sachliche Nachprüfung des angefochtenen Urteils kann nicht stattfinden, weil weder für die Klageansprüche noch für das Feststellungsbegehren der Widerklage der Rechtsweg offensteht. Das folgt aus der Rechtsstellung der Betriebsräte und Wirtschaftsräte und aus der Rechtsnatur ihrer Aufgaben und Entscheidungen. Mit der Entwicklung des Reiches zum Industriestaate ging das Streben der Arbeiter Hand in Hand, Einfluß auf die Leitung der Betriebe zu gewinnen, aus lebendigen Werkzeugen der Unternehmer organische Glieder der Betriebe zu werden und den Arbeitgebern als gleichberechtigte Faktoren gegenüberzutreten. Die aus diesem Streben und den sozialen und wirtschaftlichen Kämpfen der letzten Jahrzehnte geborenen neuen Rechtsgedanken der Arbeitsgemeinschaft von Unternehmern und Arbeitern und des Mitbestimmungsrechtes der letzteren in gemeinsamen Betriebsangelegenheiten fanden in der Reichsverfassung Anerkennung. Art. 165 enthält die Grundlinien einer neuen Wirtschaftsverfassung und gewissermaßen die Grundrechte der Volksgenossen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und Arbeitnehmer. (Folgt Inhaltsangabe.) Der weitere Ausbau der Wirtschaftsverfassung und die Neuordnung des Wirtschaftslebens sollen also — unbeschadet der durch den Arbeitsvertrag begründeten privatrechtlichen Beziehungen — auf dem Boden des öffentlichen Rechts teils durch das Reich, teils durch von ihm geschaffene Selbstverwaltungskörper erfolgen. „Die Arbeiter- und Wirtschaftsräte bilden den organischen Ausdruck für die Arbeits- und Wirtschaftsgemeinschaft des Volkes, die innerhalb des Staates ihre Angelegenheiten selbst verwalten will"; auf sie sollen „der allgemeinen Verwaltung entzogene Verwaltungsaufgaben, insbesondere sozialpolitischer Natur, übertragen werden" (amtl. Begr. zu Art. 34 a VerfEntw.). In diesem Sinne ist als erstes Ausführungsgesetz zu Art. 165 RV das BRG ergangen... Die „Räte" werden sowohl in der RV als auch im BRG als gesetzliche Vertretungen oder Betriebsvertretungen bezeichnet. Darüber herrscht nun kein Streit, daß sie Vertreter in privatrechtlichem Sinne nicht sind, daß sie in ihrer Eigenschaft als „Räte" weder einzelne Arbeiter noch die Arbeiterschaft als Gesamtheit privatrechtlich berechtigen oder verpflichten können.

Schon daraus folgt, daß sie Vertreter im Sinne des öffentlichen Rechts sind. Sie bekleiden ein Amt (§ 35 BRG); die damit verbundenen Rechte und Pflichten (werden aufgeführt) gehören dem öffentlichen Recht an. Wie den Betriebsräten sind den Wirtschaftsräten, soweit ihre Stellung im BRG mitgeregelt ist, lediglich öffentlich-rechtliche Aufgaben zugewiesen (§§ 93, 94)... Die Entscheidungen, durch die ein Wirtschaftsrat die Errichtung einer Betriebsvertretung anordnet, sind rein verwaltungsrechtlich und nicht vollstreckbar. Ihre Durchführung mit Hilfe der ordentlichen Gerichte wäre nur auf Grund besonderer gesetzlicher Vorschriften möglich; an solchen fehlt es... Auch nach einem ihnen günstigen Spruche eines Wirtschaftsrates haben die Arbeiter keinen privatrechtlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Duldung der Wahl... (Urteil des RG, 8. Zivilsenat 768/1922, v. 25. September 1923 aus „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 4. Jahrg. Nr. 2 Spalte 117.)

Schwerbeschädigtengesetz

Ist zur Kündigung eines Schwerbeschädigten, der unter Verschweigung dieses Umstandes eingestellt ist, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich? (Schwerbeschädigtengesetz § 13. Urteil des Landgerichts Aachen vom 8. Juli 1924.)

Der Kläger war bei der Beklagten längere Zeit beschäftigt. Am 15. August 1923 ist ihm zum 30. September 1923 gekündigt worden. Unter der Behauptung, die Kündigung sei rechtsunwirksam, da er schwerkriegsbeschädigt sei und zur Kündigung deshalb die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle in Düsseldorf erforderlich gewesen, die Hauptfürsorgestelle dieselbe aber nicht erteilt habe, hat der Kläger beim Gewerbegericht für die Stadt Aachen Klage erhoben, mit dem Antrage, die von der Beklagten zum 30. September 1923 ausgesprochene Kündigung für unwirksam zu erklären. Seine Klage ist am 20. Dezember 1923 abgewiesen worden mit der Begründung, die Kündigung sei zulässig, da der Kläger bei Abschluß des Vertrages mit der Beklagten verschwiegen habe, daß er Schwerkriegsbeschädigter sei und deshalb auf den Schutz des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerkriegsbeschädigter vom 12. Januar 1923 keinen Anspruch habe.

Auf die Berufung des Klägers ist das Urteil des Gewerbegerichts abgeändert und nach dem Klageantrag erkannt.

Aus den Gründen: Es mag dahingestellt bleiben, ob der Kläger, wie der erste Richter meint, verpflichtet gewesen wäre, bei seiner Anstellung der Beklagten von seiner Kriegsbeschädigung Kenntnis zu geben, oder ob es nicht vielmehr Sache der Beklagten gewesen wäre, sich bei ihm nach etwaigen Gebrechen zu erkundigen, so daß sie die Folgen dieser Unterlassung zu tragen hatte. Denn da der Kläger Schwerkriegsbeschädigter ist — eine Tatsache, die vom Gericht nicht auf ihre Richtigkeit nachzuprüfen ist —, so war, wenn nicht fristlos gekündigt werden konnte, die Rechtswirksamkeit einer Kündigung an den Kläger von der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle abhängig (§ 13 des Reichsgesetzes vom 12. Januar 1923), und weil die Genehmigung zu der am 15. August 1923 ausgesprochenen Kündigung nicht erteilt ist, so war dieselbe ohne Rechtswirkung, so daß es ganz belanglos ist, wie sich der Kläger zu ihr gestellt hat. Es war demnach, da die erwähnte Genehmigung bei der fristlosen Kündigung nicht erfolgt ist, zu prüfen, ob dem Kläger fristlos gekündigt ist oder ob wenigstens die Voraussetzungen zu einer fristlosen Kündigung vorlagen. Ersteres ist nicht geschehen, denn dem Kläger wurde vom 15. August 1923 zum 30. September 1923 gekündigt. Das läßt schon erkennen, daß die Beklagte, als sie kündigte, in dem bisherigen Verhalten des Klägers keinen Anlaß sah, ihn sofort zu entlassen. In Wirklichkeit lag aber auch für die Beklagte kein Umstand vor, mit Rücksicht auf den ihr die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Kläger nicht wohl mehr zugemutet werden konnte. Der Fall mit dem Angestellten K. ist, wenn man hier der eigenen Darstellung der Beklagten folgt, von keiner solchen Bedeutung, und das Verhalten des Klägers dem Angestellten R. gegenüber hat erst nach der Entlassung des Klägers stattgefunden, kann daher in bezug auf die früher erfolgte Kündigung keine rückwirkende Kraft ausüben. Die Kündigung ist daher rechtsunwirksam.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang Nr. 2.)

Rotationsdruck: Deutscher Metallarbeiter-Verband, Stuttgart, Rötestraße 16