Nummer 14

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 8, 6. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie
Stuttgart, 11. April 1925

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

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1.	Geschäftsführung	1
2.	Aufsichtsrat	4
3.	Arbeitsordnung	5
4.	Entlassung	8
5.	Entlassung von Betriebsratsmitgliedern	13
6.	Urlaub	21
7.	Streik	23
8.	Annahmeverzug	25
9.	Arbeitszeit	29
10.	Fehlguß	32

Geschäftsführung

Ist zur Vertretung des Betriebsrats vor dem Schlichtungsausschuß die Anwesenheit eines weiteren Betriebsratsmitgliedes außer dem Vorsitzenden erforderlich?

Aus den Gründen: Nach § 28 BRG ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter zur Vertretung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber dem Schlichtungsausschuß befugt. Aus dieser Vorschrift geht hervor, daß der Betriebsrat nicht in seiner Gesamtheit die Vertretung des Betriebsrats ausüben soll, sondern regelmäßig nur der Vorsitzende oder sein Stellvertreter allein. Dem Betriebsrate steht es jedoch frei, neben dem Vorsitzenden noch andere Mitglieder des Betriebsrats zu den Verhandlungen hinzuzuziehen (Flatow § 28a 3 Abs. 2 und 4). Diese freiwillige Hinzuziehung anderer Mitglieder des Betriebsrats außer dem Vorsitzenden hat aber keineswegs zur Folge, daß nun die Zeitversäumnis, die diesen Betriebsratsmitgliedern entsteht, als notwendig im Sinne von § 35 BRG anzusehen ist. Da regelmäßig nur der Vorsitzende des Betriebsrats als Vertreter vor dem Schlichtungsausschuß aufzutreten hat, so ist für ihn die Versäumnis der Arbeitszeit regelmäßig eine notwendige (Flatow § 35a 3 Abs. 10). Ob auch für andere mitzugezogene Betriebsratsmitglieder eine notwendige Zeitversäumnis in Frage kommt, ist als Ausnahme von Fall zu Fall festzustellen. (Entscheidung des Rates der Stadt Leipzig — Gewerbeamt — vom 26. Oktober 1923; „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 5. Jahrg. Heft 3.)

*

Bezahlung notwendig versäumter Arbeitszeit, wenn der Betriebsrat zur Gewerkschaft (als Tarifkontrahenten) geht.

(Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Gesch.-Nr. 1892/1924, Kammer 11.)

Aus den Gründen: Der Kläger ist bei der Beklagten als Galvaniseur beschäftigt und Vorsitzender des Betriebsrats. Die Beklagte hat durch Anschlag vom 25. Oktober 1924 auf Grund des Arbeitsabkommens zwischen dem VBMJ und dem DMV vom Januar 1924 die neunstündige Arbeitszeit für die Expedition ab 27. Oktober 1924 angeordnet. Der Kläger hat sich über die Zulässigkeit dieser Anordnung persönlich beim Metallarbeiter-Verband am 27. Oktober erkundigt und hierbei 1¾ Arbeitsstunden versäumt.

Die Arbeiter der Abteilung haben dann unstreitig in einer Betriebsversammlung am Montag und Dienstag die Leistung von Überstunden abgelehnt und eine Lohnforderung von 20 Prozent gestellt. Der Kläger ist von der Beklagten aufgefordert worden, sich deswegen mit seiner Organisation in Verbindung zu setzen und hat am Donnerstag den 30. Oktober persönlich beim Metallarbeiter-Verband Erkundigungen eingezogen und um Entsendung eines Vertreters in den Betrieb gebeten. Er hatte hierdurch weitere zwei Arbeitsstunden versäumt. Er führt aus, die Arbeitsversäumnis sei nach § 35 BRG notwendig gewesen, da er sich über die Auslegung des Arbeitsabkommens im Zweifel befunden habe, das Verbandsbüro nur bis 4 Uhr nachmittags **geöffnet** sei und telephonische Auskunft nicht gegeben wird. Er beansprucht Bezahlung für die versäumte Arbeitszeit und Erstattung des Fahrgeldes.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie wendet ein, der Kläger habe sich telephonisch mit seinem Verbande in Verbindung setzen können. Es sei Sache des Verbandes, sein Büro auch nach Schluß der Arbeitszeit für Rückfragen geöffnet zu halten.

Als Zeugen wurden der Betriebsleiter und ein Meister vernommen. Der Betriebsleiter hat bekundet, er könne sich nicht darauf besinnen, ob der Kläger ihn um Erlaubnis gefragt habe, zum Verband gehen zu dürfen. Er wisse nur, daß der Meister ihm mitgeteilt habe, der Kläger wäre zum Verband gegangen. Er hätte ihn darauf hingewiesen, daß er die Zeit nicht bezahlt erhalten würde, darauf hätte der Kläger ihm gesagt: „Das muß die Firma bezahlen." Der Zeuge hat dem Meister darauf dem Sinn nach gesagt: „Dann hätten Sie ihn nicht gehen lassen dürfen." Der Meister bekundet als Zeuge, daß der Kläger ihm mitteilte, daß er zum Verband gehen müsse. Auf die Aufforderung, die Kontrolluhr zu stempeln, habe der Kläger entgegnet, er brauche das nicht, die Firma müsse die Zeit bezahlen. Beim zweiten Gange habe sich das wiederholt.

Es war, wie geschehen, zu erkennen. Der Kläger hat keinen Beweis dafür erbracht, daß sich die Beklagte mit dem Verlassen der Arbeitsstelle einverstanden erklärt hat. Unstreitig ist, daß er von dem Inhaber aufgefordert worden ist, sich mit einem Vertreter des Verbandes in Verbindung zu setzen. Die Entscheidung hängt davon ab, ob der Kläger Betriebsratstätigkeit ausgeübt hat und in Ausübung seines Ehrenamtes notwendigerweise Arbeitszeit versäumen mußte. Das Gericht tritt dem Kläger darin bei, daß er Zweifel wegen der Auslegung des Arbeitszeitabkommens im Verhältnis zur Arbeitszeitverordnung haben konnte. Es war daher seine Sache, sich bei einem Tarifkontrahenten nach der üblichen Auslegung des Tarifvertrages zu erkundigen, um seiner Aufgabe, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, gerecht werden zu können. Da unstreitig das Verbandsbüro nur während der Arbeitszeit geöffnet ist und telephonische Auskünfte nicht gegeben werden, mußte er persönlich hingehen. Der Anspruch auf Bezahlung der am Montag versäumten Arbeitszeit rechtfertigt sich somit nach § 35 BRG. Auch die Versäumnis von Arbeitszeit am Donnerstag war geboten, da er den Verband von den gestellten Lohnforderungen unterrichten mußte und telephonische Rücksprache weder möglich noch zweckdienlich war. Sein weiterer Anspruch ist daher ebenfalls nach § 35 BRG begründet. Zur Erstattung des Fahrgeldes ist die Beklagte nach § 36 BRG verpflichtet.

*

Darf der Gewerkschaftsvertreter auch ohne Genehmigung des Unternehmers an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen innerhalb des Betriebes teilnehmen?

Aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Schweinfurt vom 12. März 1925: Es wird festgestellt, daß die Vertreter der wirtschaftlichen Vereinigungen, soweit Mitglieder derselben im Betriebs- oder Arbeiterrat vorhanden sind, nicht gehindert werden können, an den Sitzungen, sofern solche während der Arbeitszeit stattfinden und die Hinzuziehung der Vertreter unter Beobachtung der Vorschriften des § 31 BRG beschlossen war, teilzunehmen und den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Raum zu betreten, auch wenn er sich innerhalb des Fabrikanwesens befindet.

Maßgebend ist § 31 BRG, wonach auf Antrag von ¼ der Mitglieder des Betriebsrats je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Sitzungen mit beratender Stimme zuzuziehen ist. Als Beauftragte einer wirtschaftlichen Vereinigung sind in erster Linie deren hauptamtlich tätige Beamte, die sogenannten Gewerkschaftsbeamten anzusehen, im vorliegenden Falle also die Geschäftsführer des Deutschen und des Christlichen Metallarbeiter-Verbandes. Nachdem es sich im vorliegenden Falle um eine prinzipielle Feststellung handelt, so erübrigt

sich eine Prüfung der Frage, ob die Betriebsratssitzung vom 31. Dezember 1924 unter Beobachtung der Vorschriften des § 31 BRG einberufen wurde und ob insbesondere zu dieser Sitzung die Beauftragten sämtlicher im Betriebsrat vertretenen Organisationen zugezogen wurden.

Zu entscheiden ist vielmehr die prinzipielle Frage, ob das Verlangen des Betriebsrats der beklagten Firma, daß die Vertreter der wirtschaftlichen Vereinigungen auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers das innerhalb des Fabrikgrundstückes gelegene Zimmer betreten dürfen, berechtigt ist.

Wie sich aus § 36 BRG ergibt, hat der Arbeitgeber für die Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes und der gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats erforderlichen Räume und Wirtschaftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen. Wenn auf der andern Seite § 31 BRG bestimmt, daß auf Antrag von je einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats je ein Beauftragter der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Sitzungen, die eben in dem vom Arbeitgeber für die Sitzungen des Betriebsrats zur Verfügung gestellten Raum stattfinden, zuzuziehen sind, so folgt daraus, daß ein Verbot des Arbeitgebers an einen Beauftragten einer wirtschaftlichen Vereinigung, eben diesen Raum zu betreten, gegen die Bestimmung des § 31 BRG verstößt.

Wie in einem Urteil des Landgerichts Stuttgart vom 28. April 1923 (Betriebsräte-Zeitschrift des DMV 1923 Seite 9 nach 472) zutreffend ausgeführt ist, handelt es sich bei dem Teilnahmerecht des Beauftragten nach § 47 BRG und deshalb auch in analoger Weise bei § 31 um ein selbständiges, auf zwingenden Vorschriften des öffentlichen Rechts sich gründendes Recht, durch welches insoweit auch das Hausrecht des Betriebsunternehmers beschränkt ist, welches auf seinem Eigentum in den Räumlichkeiten seines Fabrikanwesens beruht; denn ebenso wie der Arbeitgeber zu gesetzmäßig anberaumten Betriebsratssitzungen in seinem Anwesen die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse auf seine Kosten zu stellen hat, so ist ihm hierbei und bei gesetzmäßig abgehaltenen Betriebsversammlungen das Recht zur Anwesenheit beschränkt (§ 29 Abs. 2, § 46 Abs. 2). Schon hieraus ergibt sich, daß er jedenfalls während der Zeit, in der in dem von ihm zur Verfügung gestellten Betriebsratszimmer Sitzungen abgehalten werden, in seinem Eigentumsrecht zugunsten des Betriebsrats beschränkt ist, indem dieser während der Sitzungen anstelle des Betriebsunternehmers das Hausrecht ausübt und deshalb der Arbeitgeber nicht mehr frei über diesen Raum verfügen kann. Die Vorschrift des § 31 BRG hätte auch keinen Zweck, wenn es dem Betriebsunternehmer möglich wäre, die Zuziehung eines Gewerkschaftsbeamten zu einer Betriebsratssitzung dadurch zu verhindern, daß er ihm den Zutritt zu dem innerhalb des Fabrikanwesens gelegenen Betriebsratszimmer, in dem eine solche Sitzung stattfindet, verbietet. Flatow (Anmerkung 1 zu § 47) vertritt deshalb auch die Ansicht, daß der Beauftragte der Gewerkschaft, welcher von seinem Teilnahmerecht Gebrauch macht, nie unbefugt im Versammlungsraum verweilt und sich deshalb auch keines Hausfriedensbruchs schuldig machen kann. Die von Brand (Kommentar § 47 Abs. III) und ebenso in einem Urteil des Amtsgerichts Elsterwerda vom 22. Juni 1922 vertretene gegenteilige Ansicht ist nur in dem Sinne gerechtfertigt, daß jene Rechte der Gewerkschaftsvertreter ihre Schranken finden müssen gegenüber Umtrieben, die offenbar verbrecherische oder sonst auf Erschütterung oder Untergrabung des wirtschaftlichen Bestandes des Betriebes gerichtete Ziele verfolgen, derart, daß Selbsthilfe oder privatrechtliche Notwehr erlaubt sein muß, wenn zum Beispiel unter dem Vorwand und Mißbrauch jener Rechtsausübung Handelsspionage getrieben wird, die Arbeiter zur Zerstörung des Werkes oder sonstigen Eingriffen in lebenswichtige Teile oder Einrichtungen des Betriebes, gemeingefährliche Handlungen und dergleichen aufgehetzt werden. Dagegen kann das bloße Vorliegen persönlicher Differenzen, auch wenn sie auf einen früheren Verstoß gegen die Bestimmungen des BRG zurückgeführt werden können, keinesfalls ausreichend sein; denn mit dem Vorwand solcher Differenzen könnte das Recht der wirtschaftlichen Vereinigung zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch Teilnahme eines Vertreters an der Betriebsversammlung oder an einer Betriebsratssitzung unschwer lahmgelegt werden (Urteil des Landgerichts Stuttgart vom 28. April 1923). Im vorliegenden Fall hat die beklagte Firma geltend gemacht, daß die Anwesenheit des Geschäftsführers S. bei Teilnahme an Betriebsratssitzungen innerhalb des Betriebes aufreizend wirke; es könne vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, daß auf seinem eigenen Grund und Boden eine agitatorische Tätigkeit ausgeübt werde. Als Beweis für diese aufreizende Tätigkeit des S. wird ausgeführt, daß

er in Nr. 1 des Mitteilungsblattes des DMV die Unternehmer als Ausbeuter bezeichnet und schließlich bei Besprechung des Schiedsspruches die Mitglieder des DMV darauf hinweist, daß die Frist bis 5. Mai nicht eingehalten werden könne, wenn die Preislage sich zuungunsten der Arbeiterschaft verschiebe; eine Änderung während der Laufdauer sei aber nur durch einen Streik möglich. Die Schlußworte des Flugblattes lauten: „Rüstet zum Kampfe, der, ob wir wollen oder nicht, über uns kommen wird. Je stärker wir dastehen, um so sicherer ist der Erfolg."

Wie bereits oben erwähnt, erachtet das Gericht eine Selbsthilfe oder privatrechtliche Notwehr des Unternehmers nur dann als erlaubt, wenn ein Gewerkschaftsvertreter offenbar verbrecherische oder sonst auf Erschütterung oder Untergrabung des wirtschaftlichen Bestandes des Betriebes gerichtete Ziele verfolgen würde. Hiervon kann im gegenwärtigen Fall nicht die Rede sein; es handelt sich hier um ein Flugblatt, das in erster Linie Mitglieder werben und die Arbeiter zu engem Zusammenschluß auffordern will. Von einer Aufhetzung der Arbeiterschaft zu gemeingefährlichen Handlungen oder zu Eingriffen in lebenswichtige Teile oder Einrichtungen des Betriebes kann nicht gesprochen werden, sondern es handelt sich vielmehr lediglich um persönliche Differenzen zwischen S. und der beklagten Firma, die jedoch nicht ausreichen, um das Vorgehen der Firma zu rechtfertigen; denn wie das Landgericht Stuttgart zutreffend ausführt, konnte mit dem Vorwand solcher Differenzen das Recht der wirtschaftlichen Vereinigung zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch Teilnahme eines Vertreters an den Betriebsratssitzungen und Versammlungen unschwer lahmgelegt werden, und zwar auch dann, wenn sie wegen solcher Meinungsverschiedenheiten genötigt wäre, gemäß § 93 BRG zunächst das Arbeitsgericht anzurufen.

Aus dem Besagten ergibt sich, daß das Verlangen des Betriebsrats der Firma F. & S. auf Feststellung, daß die Vertreter der wirtschaftlichen Vereinigungen auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers das Betriebsratszimmer zum Zwecke der Teilnahme an einer nach § 31 ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung betreten dürfen, begründet ist.

Es war deshalb zu entscheiden, wie geschehen. Gemäß § 5 der Verordnung vom 10. Dezember 1923 waren Gebühren und Auslagen nicht zu erheben.

Aufsichtsrat

Ist die Arbeitervertretung Betriebsrat, wenn sich nur eine Gruppe an der Wahl beteiligt? Ist sie zur Entsendung eines Mitgliedes in den Aufsichtsrat berechtigt? (Beschluß des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 8, vom 12. Januar 1925.)

Gründe: Im September 1924 fand die Neuwahl der Arbeitnehmervertretung bei der Antragsgegnerin statt. Die Angestellten beteiligten sich hieran nicht, so daß nur Vertreter der Arbeiter gewählt wurden.

Diese gewählte Vertretung behauptet, daß sie die Eigenschaft als Betriebsrat habe und berechtigt sei, ein Mitglied in den Aufsichtsrat der Antragsgegnerin zu wählen.

Die Antragsgegnerin will die Arbeitervertretung als Gruppenrat anerkennen, bestreitet aber ihre Eigenschaft als Betriebsrat und ihre Berechtigung, ein Mitglied in den Aufsichtsrat zu entsenden.

Das Gewerbegericht hat den Standpunkt der Antragsteller gebilligt.

Aus den Gründen: Nach § 15 Abs. 1 BRG setzt sich der Betriebsrat aus Arbeitnehmern zusammen, wobei zunächst zwischen Arbeitern und Angestellten nicht unterschieden wird. Erst aus dem gewählten Betriebsrat werden nach § 15 Abs. 3 BRG die Gruppenräte durch die entsprechenden Betriebsratsmitglieder gebildet. Wenn nun auch nach der Wahlordnung die Arbeiter und Angestellten getrennt ihre Vertreter wählen, so entsteht doch durch die Wahl zunächst der Betriebsrat, wie § 1 Abs. 1 und §§ 16, 17 der Wahlordnung ergeben. Seine Entstehung hängt von der Wahl beider Gruppen nicht ab, wie § 8 der Wahlordnung ergibt, woselbst die Möglichkeit vorgesehen ist, daß bei einer der beiden Gruppen keine Wahlvorschlagsliste eingeht und auch keine Stimmabgabe erfolgt, also keine Wahl stattfindet. Die gewählten Vertreter der anderen Gruppe sind dann in erster Linie Betriebsratsmitglieder und bilden den Betriebsrat. Daß auch das BRG mit dem Vorhandensein eines nur aus Mitgliedern einer Gruppe unter völligem Fehlen der anderen Gruppenvertreter gebildeten Betriebsrats rechnet, ergibt § 78 BRG, wonach der „Betriebsrat" beim Fehlen eines der beiden Gruppenräte die Aufgaben

des fehlenden Gruppenrats mit wahrzunehmen hat. Das Gericht ist daher zu der Feststellung gelangt, daß die bei der Antragsgegnerin vorhandene und nur aus Arbeitern gebildete Arbeitnehmervertretung „der Betriebsrat" im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist und als solcher das Recht nach § 70 BRG und §§ 4/5 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat hat, wenigstens ein Mitglied in den Aufsichtsrat zu wählen und zu entsenden.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 6.)

Arbeitsordnung

Kann ein Schlichtungsverfahren nach § 75, § 80 BRG von Arbeitnehmerseite beantragt werden, auch wenn der Arbeitgeber den Entwurf der Dienstvorschriften oder der Arbeitsordnung nicht vorgelegt hat oder nicht vorlegen will?

Beschluß des SA **Halle a. Saale** vom 1. Dezember 1924.

Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses lauten:

I. Der Schlichtungsausschuß erklärt sich für zuständig.

II. Ferner wird beschlossen und verkündet:

1. Den Parteien wird aufgegeben, auf Grund der Zuständigkeitserklärung des Schlichtungsausschusses noch einmal in Verhandlungen einzutreten.
2. Dem Arbeitgeber wird aufgegeben, einen Entwurf für § 14 vorzulegen.
3. Dem Schlichtungsausschuß ist bis zum 16. Dezember darüber Bericht zu erstatten, sowohl von seiten der Antragsteller als auch von seiten der Arbeitgeber.

Tatbestand und Gründe: Die Arbeitsordnung der Antragsgegner enthält in ihrem § 14 Bestimmungen über Vornahme der Kontrolle bei Beginn und Ende der Arbeitszeit (Abs. 1) und Vorschriften über die Untersuchung von Arbeitern beim Verlassen der Fabrik (Abs. 2). Vor Inkrafttreten der neuen Arbeitszeitregelung fiel die Betätigung der Kontrolleinrichtungen durch die Arbeitnehmer in die Arbeitszeit. Nach der Neuregelung der Arbeitszeit ordnete die Werksleitung an, daß die Betätigung der Kontrolleinrichtungen außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen habe, denn die Arbeitszeit sei jetzt eine reine Arbeitszeit.

Beim Verlassen der Fabrik werden Stichproben gemacht, ob Arbeitnehmer Gegenstände unrechtmäßig mitnehmen. Die zu Untersuchenden werden abgetastet; lassen sie das nicht zu, so werden sie körperlich untersucht.

Die Antragsteller beantragen, der Schlichtungsausschuß wolle durch verbindlichen Schiedsspruch gemäß § 80, 1 in Verbindung mit § 75 BRG den § 14 Abs. 1 und 2 der Arbeitsordnung durch einen Zusatz ergänzen, und zwar

1. § 14, 1 dahin, daß die Kontrollmaßnahmen in die Arbeitszeit fallen,
2. § 14, 2 dahin, daß eine körperliche Untersuchung nur stattfinden dürfe, wenn ein dringender Verdacht vorliege.

Die Antragsgegner stellen den Antrag, der Schlichtungsausschuß wolle sich für unzuständig erklären; sie führen zur Begründung an: Nach § 75 BRG habe bei Vereinbarungen von Dienstvorschriften und auch bei Änderungen derselben der Arbeitgeber den Entwurf vorzulegen. Wenn über den vorgelegten Entwurf keine Einigung zustande komme, könnten beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen. Daraus gehe klar hervor, daß die Vorlegung des Entwurfes eine Voraussetzung des Eingreifens des Schlichtungsausschusses sei. Diese Voraussetzung sei hier nicht gegeben. Der Arbeitgeber könne auch nicht zum Vorlegen eines Entwurfes gezwungen werden; denn bei ihm liege das Initiativrecht.

Die Antragsgegner berufen sich auf eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses Arnsberg, der ihre Ansicht rechtfertige.

Die Antragsteller beantragen demgegenüber, der Schlichtungsausschuß wolle sich für zuständig erklären. Sie bringen vor, es liege auf jeden Fall eine Gesamtstreitigkeit vor. Der Schlichtungsausschuß habe Hilfe zu leisten zum Abschluß einer Gesamtvereinbarung nach § 3 der Schlichtungsverordnung.

Die Bejahung oder die Verneinung der Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses zur Fällung eines verbindlichen Schiedsspruches hängt von der Auffassung des § 75, 1 ab. Ist diese Bestimmung im Sinne der Antragsgeger dahin auszulegen, daß die Vorlage eines Entwurfes durch den Arbeitgeber die formale Voraussetzung für eine bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses bildet? Oder ist die Vorlage eines Entwurfes,

wie die Antragsteller meinen, nur eine Ordnungsvorschrift, deren Außerachtlassung das Verfahren vor dem Schlichtungsausschusse nicht behindert? Mit anderen Worten auf den vorliegenden Fall abgestellt: Kann die Abänderung einer Arbeitsordnung nur mit und nicht gegen den Willen des Arbeitgebers herbeigeführt werden?

Geht man von dem reinen Wortlaut des § 75 BRG aus, so ist scheinbar die Ansicht gestattet, daß die Vorlegung des Entwurfes durch den Arbeitgeber eine Voraussetzung des Verfahrens sei, da § 75, 1 S. 1 vorschreibt, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Entwurf vorzulegen habe und § 75 1 S. 2 sagt, daß beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen können, wenn über den Entwurf keine Einigung zustande komme. Eine solche buchstäbliche Auslegung entspricht jedoch nur dann dem Recht, wenn sie im Einklang mit den übrigen in Betracht kommenden Gesetzesvorschriften steht, das heißt wenn sie in den systematischen Zusammenhang, in dem die Vorschrift steht, sich widerspruchslos einfügt. Die oben dargelegte wörtliche Auslegung des § 75 BRG steht jedoch im Widerspruch mit den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes, die mit § 75 BRG im inneren Zusammenhang sich befinden. Dies lehrt eine kurze Betrachtung. In § 66 Z. 5 BRG ist dem Betriebsrat die Aufgabe gestellt, „für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 75 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren". Die gleiche Aufgabe hat der Arbeiterrat oder Angestelltenrat nach § 78 Z. 3. Das Betriebsrätegesetz schafft durch diese wie auch durch andere Bestimmungen Rechtsformen zur Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer. Diese haben ein Recht auf Benutzung dieser Rechtsform für die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Betriebe. Dieses Recht hat der Gesetzgeber eingeführt, um auf diese Weise die Gleichberechtigung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Produktionsprozeß, wie sie in Artikel 165, 1 der Reichsverfassung dargelegt ist, herbeizuführen. Diese Auffassung findet ihre Stütze besonders noch darin, daß das Betriebsrätegesetz in Ausführung des Artikels 165, 2 der Reichsverfassung erlassen worden ist. Die Bestimmung der §§ 66 Ziff. 5, 78 Ziff. 3 und den §§ 75 und 80 BRG, die eng innerlich zusammenhängen, setzen an die Stelle des einseitigen Erlasses von Dienstvorschriften und Arbeitsordnungen durch den Arbeitgeber, wie es vor dem Betriebsrätegesetz der Fall war, die Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Vergegenwärtigt man sich diesen Zusammenhang der Vorschriften des Betriebsrätegesetzes unter sich und mit den angezogenen Vorschriften der Reichsverfassung, so stellt sich mit unwiderstehlicher Überzeugungskraft die Vorstellung ein, daß die an das Wort sich sklavisch anlehnende Auffassung des § 75 BRG nicht richtig sein kann, sondern unrichtig sein muß. Die dargelegte wörtliche Auslegung würde die Wiedereinführung des einseitigen Anordnungsrechtes des Arbeitgebers bei Erlaß von Dienstvorschriften und Arbeitsordnungen auf einem Umweg bedeuten. Sie bedeutete die Vereitelung der Zwecke, die in den angezogenen Bestimmungen der Reichsverfassung gesetzt und in dem Betriebsrätegesetz zur Ausführung gebracht sind. Dies wird noch besonders deutlich, wenn man an den Unterschied zwischen obligatorischer und fakultativer Arbeitsordnung denkt, und wenn man sich vergegenwärtigt, daß in den Betrieben, für die nur fakultativ eine Arbeitsordnung vorgeschrieben ist, der Erlaß der Arbeitsordnung bei der dargelegten wörtlichen Auslegung des § 75 BRG lediglich von dem Belieben des Arbeitgebers abhängen würde. Dieser könnte jede Bestrebung der Arbeitnehmer nach Vereinbarung einer Arbeitsordnung oder von Dienstvorschriften durch Verweigerung der Vorlage eines Entwurfes zunichte machen.

Außerdem ergibt sich die Unrichtigkeit der dargelegten wörtlichen Auffassung des § 75 BRG durch folgende Erwägung: In § 75 BRG heißt es: „Sollen gemäß § 66 Ziff. 5 ..., so hat der Arbeitgeber den Entwurf vorzulegen." Aus dieser Fassung geht deutlich hervor, daß dem Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung auferlegt ist, den Entwurf vorzulegen. Legt er einen Entwurf nicht vor, so ist das eine Beschränkung der Betriebsvertretung in der Ausübung ihrer ihr vom Gesetz vorgeschriebenen Tätigkeit, die Dienstvorschriften oder Arbeitsordnung zu vereinbaren (§§ 66 Ziff. 5, 78 Ziff. 3), eine Beschränkung, die gegen § 95 BRG verstößt und gemäß § 99 BRG strafrechtlich verfolgt werden kann. Wenn aber die Vorlegung eines Entwurfes eine vom Gesetz auferlegte Pflicht ist, so wird man ohne weiteres zugeben müssen, daß ein Nichtvorlegen des Entwurfes durch den Arbeitgeber ein Verfahren vor dem zuständigen Schlichtungsausschuß gemäß § 75 BRG nicht hindern darf und nicht hindern kann.

Die Bestimmung, der Arbeitgeber habe den Entwurf vorzulegen, ist ihrer Natur nach nur eine Ordnungsvorschrift, die aus der geschichtlichen Entwicklung verständlich ist

Vor der Neuordnung des Arbeitsrechts gab es schon (§ 134a ff. RGO) obligatorische Arbeitsordnungen, die der Arbeitgeber zu erlassen hatte und zu deren Erlaß er durch die zuständige Verwaltungsbehörde gezwungen werden konnte. Nach der Neuordnung ist die Arbeitsordnung vom Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat zu erlassen (vgl. § 104 IV BRG, dahingehende Änderungen der §§ 134 a, 2 und 134 b, 3 RGO). Auch aus dieser Änderung des früheren Rechtes ergibt sich, daß das Initiativrecht zum Erlaß oder zu einer Änderung der Arbeitsordnung nicht allein dem Arbeitgeber, wie die Antragsgegnerin meint, zusteht, sondern auch der Betriebsvertretung. Die Bestimmung der Vorlegung des Entwurfes durch den Arbeitgeber ist aus praktischen Gründen von dem früheren Recht übernommen, da der Arbeitgeber infolge seiner Stellung am leichtesten dazu in der Lage ist, die Vereinbarung einer Arbeitsordnung einzuleiten. Sie ist, wie schon gesagt, eine Ordnungsvorschrift, deren Nichtbefolgung neben dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß ein strafrechtliches Verfahren nach sich ziehen kann.

Die dargelegte wörtliche Auffassung, die vom Antragsgegner vorgebracht wird, ist schließlich auch unrichtig, da sie wesentliche Teile des in Betracht kommenden Wortlautes des § 75, 1 S. 1 BRG unberücksichtigt läßt. Wenn man nämlich den ersten Absatz des ersten Satzes „Sollen gemäß § 66 Ziff. 5 gemeinsame Dienstvorschriften vereinbart werden", genau überdenkt, so bedeuten die Worte „gemäß § 66 Ziff. 5" auf Grund des Inhalts dieser Ziffer 5, daß der Betriebsrat diese Vereinbarung von Dienstvorschriften gemäß seiner durch sein Amt ihm unter gegebenen Verhältnissen obliegenden Verpflichtung angeregt und in Vorschlag gebracht hat. Setzt man diesen aus dem Inhalt des § 66 Ziff. 5 sich ergebenden Sinn der Gesetzesworte „gemäß § 66 Ziff. 5" in § 75, 1 S. 1 ein, so erhält § 75, 1 S. 1 folgende Formulierung: „Sollen auf Vorschlag des Betriebsrates (§ 66 Ziff. 5 BRG) gemeinsame Dienstvorschriften vereinbart werden, so hat der Arbeitgeber den Entwurf, soweit die Bestimmungen nicht auf Tarifvertrag beruhen, dem Betriebsrat vorzulegen." Von diesem aus dem Wortlaut des § 75, 1 S. 1 hervorgehenden tatsächlichen Sinn gewinnt der § 75, 1 S. 2: „Kommt über den Entwurf keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der eine bindende Entscheidung trifft" erst die richtige Beleuchtung. Der Sinn dieses Satzes ist unter Berücksichtigung des richtig verstandenen Wortlautes des ersten Satzes nicht „kommt über den vom Arbeitgeber vorgelegten Entwurf", sondern „kommt über den vom Arbeitgeber vorgelegten oder den von ihm vorzulegenden Entwurf, das heißt über die Vorlegung des Entwurfes keine Einigung zustande". Diese an den Wortlaut des § 75 BRG sich anschließende Auslegung steht in vollem Einklange mit dem oben entwickelten systematischen Zusammenhange, in welchem der § 75 BRG steht. Sie fügt sich in das zur Erörterung stehende Sinngefüge widerspruchslos ein.

Die Schlichtungsausschußkammer kommt auf Grund der von ihr angestellten und in Vorstehendem dargelegten Überlegungen einstimmig zu der Ansicht, daß auch dann das Schlichtungsverfahren Platz greifen kann, wenn der Arbeitgeber keinen Entwurf vorgelegt hat.

Die dargelegte Auffassung der Schlichtungskammer wird von bedeutenden Arbeitsrechtlern, so zum Beispiel von Flatow (Kommentar zum Betriebsrätegesetz in den Bemerkungen zu § 75) und auch von Schlichtungsausschüssen, zum Beispiel Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. („Schlichtungswesen" 1923, S. 153 ff.) geteilt.

Der Antragsgegner behauptet ferner, es handle sich im vorliegenden Streite nicht um eine Gesamtstreitigkeit, sondern höchstens um Einzelstreitigkeiten aus § 14, 1 und 2 ihrer Arbeitsordnung, für deren Erledigung die ordentlichen Gerichte zuständig seien. Der § 14, 1 und 2 ihrer Arbeitsordnung enthalte ausreichend klare Bestimmungen, so daß eine als Gesamtvereinbarung gedachte ergänzende Auslegung dieses Paragraphen unnötig sei und daher von ihr nicht beabsichtigt werde.

Die Schlichtungskammer hat einstimmig festgestellt, daß der § 14, 1 und 2 Lücken aufweise, die einer Ergänzung durch eine Betriebsvereinbarung zugänglich seien. In § 14, 1 stehe nichts darüber, ob das Stempeln der Kontrollkarten außerhalb oder innerhalb der Arbeitszeit falle; in § 14, 2 könne aus dem Worte „nötigenfalls" nicht entnommen werden, in welchem Ausmaße eine körperliche Untersuchung auf unbefugte Mitnahme von Gegenständen stattfinden dürfe. Es steht somit der Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit zur Erörterung. Da die Eigenschaft beider Parteien als Gesamtstreitparteien feststeht, so ergeht demgemäß zur Vorbereitung für die Entscheidung dieser Gesamtstreitigkeit der zweite oben angegebene Beschluß. (Das Schlichtungswesen, 7. Jahrg. Nr. 2.)

Entlassung

In welcher Form muß die Anrufung des Angestelltenrats erfolgen? (§ 86 BRG. Urteil des Gewerbegerichts für den Bezirksverband Grimma vom 8. Januar 1925.)

Die Klage auf Wiedereinstellung ist abgewiesen.

Aus den Gründen: Da der Kläger seinen Anspruch auf § 84 Abs. 1 Ziff. 4 ff. des Betriebsrätegesetzes stützt, ist zunächst zu prüfen, ob eine vorschriftsmäßige Anrufung des Betriebsrats innerhalb der vorgeschriebenen Frist erfolgt ist und ob sich der Angestelltenrat mit der Beklagten in Verbindung gesetzt hat. Nach Ansicht des Gerichts kann in der Erklärung des Klägers, „das kann ich mir nicht gefallen lassen, wir müssen eine Sitzung einberufen", ein Anruf des Angestelltenrates im Sinne des § 36 des Betriebsrätegesetzes nicht erblickt werden. Wenn auch nicht verlangt werden kann, daß unter allen Umständen die Anrufung mit schriftlicher Begründung erfolgt, so muß doch, wenn ein Einspruch als vorschriftsmäßig erhoben angesehen werden soll, aus der Anrufung unzweideutig hervorgehen, daß der Entlassene Einspruch erhebt und weiterhin, worauf er diesen Anspruch stützt. An diesen beiden Voraussetzungen gebricht es im vorliegenden Fall. Wollte man aber auch in der von dem Zeugen wiedergegebenen Erklärung des Klägers die Erhebung des Einspruchs erblicken, so fehlte die weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Klage, daß nämlich eine Verständigung des Angestelltenrats mit dem Beklagten stattgefunden hat. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 6.)

*

Bindung des ordentlichen Gerichts an eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses. — Beim Fehlen eines Angestelltenrates tritt an dessen Stelle der Betriebsrat (§ 78 Ziff. 9 BRG). — Nichtbefassung des Betriebsrats mit einem Einspruch und Unterlassung der Einigungsverhandlungen begründet keine Nichtigkeit eines Schiedsspruchs. — Beginn der Einspruchsfrist gem. § 84 BRG. (Berufungsurteil des Landgerichts in Frankfurt a. M. vom 24. Juni 1924, 2 S. 95/24.)

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Kaufmannsgerichts in Frankfurt a. M. wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Die an sich zulässige Berufung ist formgerecht eingelegt. Der Tag der Zustellung des angefochtenen Urteils ließ sich zwar nicht mit Sicherheit feststellen, weil versehentlich von dem mit Zustellung beauftragten Postbeamten die Zustellung ohne Aufnahme einer Zustellungsurkunde erfolgt ist. Jedoch hat das Gericht auf Grund des von der Beklagten überreichten Schreibens an ihren Prozeßbevollmächtigten vom 7. März 1924 und des Postvermerks die Überzeugung erlangt, daß die Zustellung des Urteils vom 29. Februar 1924 erfolgt ist, und zwar keinesfalls früher als einen Monat vor der am 11. März 1924 eingegangenen Berufung. Diese ist daher fristgemäß.

Sachlich war der Berufung der Erfolg zu versagen.

Nachdem der Klägerin mit Schreiben vom 17. November 1923, dessen unbemängelte Abschrift sich bei den Akten des Kaufmannsgerichts befindlichen Schreibens vom 3. Dezember 1923 der Schlichtungsausschuß gemäß den §§ 86, 87 BRG angerufen worden, der durch Schiedsspruch vom 11. Dezember 1923 den Einspruch der Klägerin für begründet erklärt und der Klägerin im Falle Ablehnung ihrer Weiterbeschäftigung durch die Beklagte eine Entschädigung von 606 Goldmark festgesetzt hat. Das Kaufmannsgericht hat der Klage auf Zahlung dieser Entschädigung stattgegeben, indem es die von der Beklagten gegen die Rechtswirksamkeit des Schiedsspruchs vorgebrachten Gründe zurückgewiesen hat.

Die Beklagte hat mit der Berufung geltend gemacht, daß der Schiedsspruch vor allem deswegen nichtig sei, weil die vorgeschriebene vorausgehende Anrufung des Angestelltenrats gemäß § 84 BRG nicht erfolgt sei. Ein Angestelltenrat habe nicht bestanden, da die vorgeschlagenen Angestelltenratsmitglieder die Annahme der Wahl abgelehnt hätten. Außerdem seien auch die in dem § 86 BRG vorgeschriebenen Fristen nicht eingehalten worden. Dieses Vorbringen war nicht geeignet, die Rechtswirksamkeit des Schiedsspruches zu beeinträchtigen.

Im Schrifttum und Rechtsprechung herrscht nahezu Einhelligkeit darüber, daß das ordentliche Gericht an die Entscherdung des Schlichtungsausschusses, die dieser gemäß § 87 BRG erläßt, gebunden ist. Das ordentliche Gericht hat lediglich nachzuprüfen ob

der Schlichtungsausschuß sich innerhalb der Grenzen seiner Zuständigkeit gehalten hat. (Vgl. Entscheidung des Reichsgerichts in Band 104, S. 244; ferner J. W. 1922, S. 1721; Oberlandesgericht Frankfurt in J. W. 1922, S. 593, 6; Hoeniger-Schulz-Wehrle im Jahrbuch für AR II, S. 190 bis 197 und S. 322; Kaskel in „Neue Zeitschrift für AR" 1923, S. 151 ff.) Die Kammer hat sich in ständiger Rechtsprechung diese Auffassung zu eigen gemacht, von der abzuweichen kein Anlaß vorliegt.

Die Prüfung der Entscheidung des Schlichtungsausschusses hat ergeben, daß derselbe die Grenzen seiner Zuständigkeit nicht überschritten hat.

Was die Frage anbelangt, ob der Schlichtungsausschuß nicht hätte entscheiden dürfen, weil die Klägerin nicht zuvor den Angestelltenrat angerufen habe und dieser nicht zuvor den Einspruch geprüft habe, so war dieser Umstand nach Lage des Falles nicht geeignet, die Rechtswirksamkeit des Schiedsspruches zu beeinflussen. Unstreitig bestand ein Gruppenrat für Angestellte zur fraglichen Zeit im Betrieb der Beklagten nicht, weil die vorgeschlagenen Gruppenratsmitglieder ihre Wahl nicht angenommen haben. Die Beklagte folgert aus diesem Umstand, daß die Klägerin als Angestellte dieserhalb überhaupt nicht in der Lage gewesen sei, das Einspruchsverfahren nach § 84 BRG einzuleiten. Sie beruft sich dabei auf die im Jahrbuch des Arbeiterrechts Band II, S. 96 und 143 zitierten Entscheidungen, sowie auf einen Aufsatz in „Die Deutsche Arbeitgeber-Kartothek" vom 1. Juni 1924. Die Kammer hat diese Entscheidungen und die letzte Abhandlung geprüft, hat sich jedoch nicht der Ansicht anschließen können, daß der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses aus dem angeführten Grunde der Rechtswirksamkeit entbehrt. Tatsächlich hat die Klägerin an Stelle des nicht bestehenden Gruppenrats ihrer Gruppe den Betriebsrat angerufen. Der Einspruch konnte gemäß § 84 BRG solchenfalls auch beim Betriebsrat eingelegt werden. Das Betriebsrätegesetz hat im § 78 gerade den Fall vorgesehen, daß ein Gruppenrat nicht besteht — aus welchem Grunde kann dahingestellt bleiben — und für diesen Fall in Ziffer 9 dem Betriebsrat die Funktionen des Angestelltenrats betreffend die Mitwirkung bei Entlassungen gemäß §§ 84 bis 90 übertragen.

Wenn sich, wie die Klage behauptet, der angerufene Betriebsrat mit dem Einspruch nicht befaßt und eine Einigung der Parteien nicht versucht hat, so kann daraus keine Nichtigkeit des Schiedsspruchs hergeleitet werden. Dieses Versehen kann der Klägerin nicht zum Nachteil gereichen, da die Vorschrift des § 86 zum Schutze des gekündigten Arbeitnehmers erlassen ist. Auf keinen Fall ist durch dieses Versehen die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ausgeschlossen worden. Die Kammer folgt in dieser Beziehung der zutreffenden Entscheidung des Oberlandesgerichts in Frankfurt a. M. vom 19. Dezember 1921 (in J. W. 22, S. 593, 6) und deren Begründung.

Wenn die Klage schließlich bemängelt, die im § 84 BRG vorgeschriebene Einspruchsfrist von fünf Tagen sei nicht eingehalten, so stehen dem gegenüber, daß der Schlichtungsausschuß diese Frist geprüft und die Rechtzeitigkeit des Einspruchs in seinen Entscheidungsgründen tatsächlich festgestellt hat. Hiergegen sind keine Bedenken geltend zu machen. **Was die im § 86 vorgeschriebene Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses betrifft, so beginnt diese erst zu laufen, wenn binnen einer Woche eine Verständigung nicht herbeigeführt werden konnte.** Da nach Darstellung der Beklagten eine Verständigung zwischen den Streitteilen überhaupt nicht versucht worden ist, was nach obiger Ausführung der Klägerin nicht zum Nachteil gereicht, ist die fünftägige Frist nicht in Lauf gesetzt worden, keinesfalls also zurzeit der Anrufung des Schlichtungsausschusses mit Schreiben vom 3. Dezember 1923 verstrichen gewesen.

Soweit die Beklagte im übrigen in erster Instanz die Rechtsgültigkeit des Schiedsspruches bemängelt hat, weil eine Betriebsstillegung vorgelegen habe, auch die Entschädigung zu hoch sei, war eine Nachprüfung des Schiedsspruches nicht möglich, da diese Anstände auf tatsächlichem Gebiet liegen und einer Nachprüfung daher entzogen sind. Die Bemängelung der kurzen Ladungsfrist im Schlichtungsverfahren war unbegründet, da eine Ladungsfrist nicht vorgeschrieben ist, überdies gerade ein schnelles Verfahren dem Schlichtungsverfahren entspricht.

Die Aufhebung der §§ 12 bis 15 der Verordnung vom 12. Februar 1920 hatte auf die Wirksamkeit des Schiedsspruches keinen Einfluß, weil derselbe auf Grund der in Kraft gebliebenen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes beruht.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 12.)

*

Wann ist die Entlassung eines unter Kündigungsausschluß beschäftigten Arbeitnehmers wegen längerer Krankheit keine unbillige Härte?

Der Einspruch gegen die am 4. September 1924 erfolgte Entlassung der seit 7. August 1920 bei der Beklagten beschäftigten Klägerin ist frist- und formgerecht erhoben (§ 84 Abs. 1, § 86 Abs. 1 BRG), jedoch nach § 84 Abs. 1 Ziff. 4 BRG nicht begründet. Unstreitig dauert die Krankheit der Klägerin zur Zeit der Entscheidung noch an, ohne daß der Zeitpunkt ihrer Wiederherstellung bestimmbar ist. Es fragt sich, ob ihre Entlassung auf Grund des nach § 5 der Arbeitsordnung bestehenden Kündigungsausschlusses eine unbillige, nicht durch die Betriebsverhältnisse bedingte Härte enthält. Wie aus § 86 Abs. 2 Satz 2 BRG zu entnehmen ist, ist eine unbillige Härte dann zu verneinen, wenn ein Grund vorliegt, der bei Bestehen einer Kündigungsfrist nach dem Gesetze zur fristlosen Lösung berechtigen würde. Nach § 123 Ziff. 8 GO kann der gewerbliche Arbeiter, der mangels anderweitiger Vereinbarung Anspruch auf Innehaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist hat, fristlos entlassen werden, wenn er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig ist. Gewerbliche Angestellte, denen eine Mindestkündigungsfrist von einem Monat zusteht, können nach § 133 e Ziff. 4 GO fristlos entlassen werden, wenn sie durch anhaltende Krankheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden. Die Krankheit muß eine verhältnismäßig erhebliche Zeit andauern und noch im Zeitpunkt der Kündigung vorhanden sein. Das letztere Erfordernis ist vorliegend zweifellos gegeben; auch die Dauer der Krankheit der Klägerin von 4 Wochen im Zeitraum der Entlassung und von 8 Wochen im Zeitpunkt der Entscheidung über ihren Einspruch kann bei einer vierjährigen Beschäftigungsdauer nicht mehr als unerheblich lange Zeit angesehen werden. Wäre die Beklagte sonach zur fristlosen Entlassung gesetzlich berechtigt gewesen, selbst wenn die Klägerin Anspruch auf 14 Tage Kündigungsfrist gehabt hätte, so kann es nicht beanstandet werden, wenn die Beklagte von ihrem vertraglichen Rechte zur jederzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht hat. (Urteil des GG Berlin als ArbG. v. 26. September 1924 — 1699/24 Kammer 11; „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 5. Jahrg. Heft 3.)

*

Stellt die Kündigung eines durch einen Betriebsunfall arbeitsunfähigen Arbeitnehmers eine unbillige Härte dar?

Das Gericht hatte lediglich zu prüfen, ob die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs der Beklagten geboten war. Auf Grund der unbestritten feststehenden Tatsache, daß sich der Kläger im Betriebe der Beklagten einen Unfall zugezogen hat und zurzeit infolge dieses Unfalls noch erwerbsunfähig ist, muß die Frage verneint werden. Wenn sich die beklagte Firma infolge Arbeitsmangel durch Entlassung von Arbeitern entlasten will, so kann dies nur durch Entlassung von solchen Arbeitern geschehen, die tatsächlich Anspruch auf Lohnzahlung haben. Bei dem Kläger ist dies nicht der Fall. Er ist zurzeit arbeitsunfähig und wird dies voraussichtlich noch längere Zeit bleiben. Seine Entlassung hat daher die beklagte Firma in keiner Weise entlastet. Sie hätte, ohne irgendwie geschädigt zu werden, mit derselben ruhig bis zu seiner Wiederherstellung zuwarten und dann Entscheidung darüber treffen können, ob in diesem Zeitpunkt die Entlassung des Klägers noch erforderlich ist. Zurzeit haben die Verhältnisse des Betriebes der Beklagten die Entlassung in keiner Weise geboten. Der Einspruch des Klägers erscheint somit als durchaus begründet. (Aus dem Urteil d. GG Nürnberg v. 1. August 1924. — Nr. 391/24; „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 5. Jahrg. Heft 1.)

*

Begriff der groben Beleidigung im Sinne des § 123 Ziffer 5 der Gewerbeordnung.

(Urteil des Gewerbegerichts **Gößnitz** vom 1. Dezember 1924.)

„Die fristlose Kündigung der Beklagten wird für ungerechtfertigt erklärt, weil die Äußerungen des Klägers nicht als **grobe** Beleidigungen im Sinne des § 123 Punkt 5 GO angesehen werden können. Der Anspruch des Klägers auf Weiterbeschäftigung und Lohnzahlung während der Arbeitsunterbrechung wird auf Grund des § 615 BGB anerkannt. Die Kosten des Rechtsstreites in Höhe von 3 Mk. trägt die Beklagte."

Tatbestand: Nach Verlauf einer Verhandlung, bei welcher außer dem Kläger die Herren Obermeister H., Werkmeister R., Direktor Sch. und zeitweise auch Herr Prokurist Th. anwesend waren, beschwerte sich der Kläger, daß er bei seiner Akkordarbeit nicht

genug verdiene. Meister N. erklärte dem Kläger dagegen, daß er einen „ganz guten Akkord" habe. Das gab dem Kläger Veranlassung, gegen den Meister, mit dem er per „Du" ist, zu sagen: „Das verstehst du nicht." Gegenüber allen Anwesenden gebrauchte er noch die Worte: „Das sieht doch gerade so aus, als ob gegen mich ein Komplott geplant sei." Beide Äußerungen hat die Beklagte zum Anlaß genommen, gegen den Kläger die fristlose Kündigung auszusprechen. Sie hält die Äußerungen des Klägers für grobe Beleidigungen im Sinne des § 123 Punkt 5 GO. Die Beklagte führt außerdem noch an, daß sich der Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender häufig zu Äußerungen habe hinreißen lassen, die es der Werksleitung fast unmöglich machten, mit ihm zu verhandeln. Er ist wiederholt von Herrn Direktor Sch. auf das Ungebührliche hingewiesen worden, was der Kläger auch nicht in Abrede stellt.

Der Kläger bestreitet die ihm zur Last gelegten Äußerungen nicht, hält sie jedoch nicht für so schwerwiegend, daß sie als **grobe** Beleidigung, die die Klägerin zur sofortigen Entlassung berechtigte, angesehen werden könnten.

Begründung: Es muß zugegeben werden, daß die Äußerungen des Klägers zweifellos eine Beleidigung der Angegriffenen enthalten. Klägerin hat sich bei ihrer fristlosen Kündigung auf § 123 Punkt 5 GO gestützt. Um eine fristlose Entlassung vornehmen zu können, genügt aber der Tatbestand einer einfachen Beleidigung nicht, sondern das Gesetz spricht ausdrücklich von einer Tätlichkeit oder **groben** Beleidigung. In den Worten des Klägers „das verstehst du nicht" und „das sieht aus, als wenn ein Komplott gegen mich geplant sei" kann das Gewerbegericht aber keine **grobe** Beleidigung erblicken. Die Kündigung muß deshalb als zurückgenommen gelten (§ 96 Abs. 4 BRG), die Klägerin ist zur Weiterbeschäftigung und Fortzahlung des Lohnes seit der Entlassung verpflichtet (§ 615 BGB). Erwähnt sei hier, daß die Beklagte dem Kläger nach dem Auftritt den Vorschlag machte, von seinem Posten als Betriebsratsvorsitzender freiwillig zurückzutreten, dann würde sie von der Entlassung Abstand nehmen. Da der Kläger hierauf nicht einging, blieb es bei der ausgesprochenen fristlosen Kündigung.

Das Gewerbegericht hat wohl den Eindruck gewonnen, daß die Behauptung der Beklagten, es sei mit dem Kläger als Betriebsratsvorsitzender, der sich häufig zu ungebührlichen Äußerungen hinreißen lasse, schlecht zu arbeiten, nicht von der Hand zu weisen ist. Gleichwohl sind auch diese Tatsachen nicht hinreichend, um auf Grund der oben angezogenen Gesetzesparagraphen mit einer fristlosen Entlassung gegen den Kläger vorgehen zu können. Da die als Zeugen erschienenen Mitglieder des Betriebsrates behaupten, daß es auch die Beklagte oft an dem nötigen Entgegenkommen habe mangeln lassen, stellt das Gewerbegericht fest, daß letztere nicht ganz frei von Schuld ist an dem gespannten Verhältnis zwischen Arbeiterrat und Betriebsleitung.

*

Ist der Vorwurf der Lüge stets eine erhebliche Ehrverletzung? (§ 72, Ziff. 4 HGB. Urteile des Kaufmannsgerichts Köln vom 4. März 1924 und des Landgerichts Köln, 13. Zivilkammer vom 11. Juli 1924.)

Der Kläger, der bei der Beklagten als Oberleiter beschäftigt war, wurde am 21. Februar 1924 entlassen. Er verlangt mit der Klage das Gehalt bis Ende Mai. Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt, der Kläger habe ihren Prokuristen durch den Vorwurf der Lüge beleidigt.

Das Kaufmannsgericht verurteilte die Beklagte nach dem Klageantrage.

Aus den Gründen des KG: Die Beklagte will vor allem darin einen Entlassungsgrund finden, daß der Kläger beharrlich, nämlich zweimal die Behauptung aufgestellt habe, der Prokurist bleibe nicht bei der Wahrheit und was er behaupte, sei gelogen. Das Gericht ist der Auffassung, daß der Kläger subjektiv gar nicht die Absicht hatte, den Zeugen F. zu beleidigen, sondern daß er sich nur in Wahrung seiner berechtigten Interessen gegen den Vorwurf verteidigte, daß er gegen den Auftrag und die Einwilligung des Prokuristen den Verkauf der Kisten vorgenommen habe. Auch aus den gebrauchten Äußerungen geht die Absicht der Beleidigung nach Ansicht des Gerichtes nicht hervor. Die Äußerung, der Prokurist bleibt nicht bei der Wahrheit, sei sicherlich der Form nach keine Beleidigung. Aber auch die Äußerung, das, was er sage, sei gelogen, läßt objektiv nicht die Absicht erkennen, mit dieser Äußerung den Prokuristen zu beleidigen. Man muß auf den Bildungsgrad des Klägers, der nur Volksschulbildung besitzt, verständige Rücksicht nehmen. Die Äußerung gegenüber dem Vorstandsmitglied kann aber in keiner Weise als ungehörig und beleidigend angesehen werden, sie geht nicht über das Maß dessen

hinaus, was jeder Angestellte in ähnlicher Stellung gesagt haben würde. Die fristlose Entlassung ist daher unbegründet und dem Kläger steht der Gehaltsanspruch bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungszeit zu.

Die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen des Landgerichts: Die Beklagte ist der Auffassung, die fristlose Entlassung des Klägers sei gemäß § 72 Ziffer 4 HGB gerechtfertigt, da der Kläger sich erhebliche Ehrverletzungen gegen den Direktor Br. und den Prokuristen F. habe zuschulden kommen lassen. Die Parteien streiten im zweiten Rechtszuge darüber, welche Stellung der Kläger im Betriebe der Beklagten und insbesondere dem Prokuristen F. gegenüber eingenommen habe. Es kommt aber zunächst lediglich darauf an, ob der Kistenverkauf durch den Kläger mit oder ohne Auftrag seitens einer verantwortlichen Persönlichkeit im Betriebe der Beklagten erfolgt ist. Erst nach Klärung dieser Frage ist zu prüfen, ob die festgestellten Äußerungen des Klägers eine erhebliche Ehrverletzung oder eine Beleidigung enthalten, ob der Kläger sich in Wahrung berechtigter Interessen befand usw. Hierbei spielt allerdings die Stellung, die der Kläger einnahm, eine gewisse Rolle.

Durch die Aussage der am Ausgang des Rechtsstreites offenbar nicht interessierten Zeugin W. steht fest, daß der Prokurist F. dem Kläger den Auftrag erteilte, die auf dem Hof stehenden großen und kleinen, guten und schlechten Kisten zu verkaufen. Es geschah dies zu einer Zeit, als sich ein Käufer für diese Kisten im Laden befand. Der Kläger führte den Auftrag aus, verkaufte dem Reflektanten die Kisten, wie sie gerade standen, also die großen und kleinen, die guten und schlechten. Diese Aussage wird im vollen Umfange bestätigt und ergänzt durch die ebenfalls eidliche Bekundung des Zeugen S.

Hinsichtlich der zweiten Frage hat das Gericht den zutreffenden Ausführungen des Vorderrichters kaum etwas hinzuzufügen. Was die angebliche Ehrverletzung bezüglich des Direktors Br. angeht, so ist, wenn man die eigenen Angaben der Beklagten als richtig unterstellt, nur festgestellt, daß der Kläger sich in Erregung befand und gegenüber den Vorwürfen, er habe den Verkauf ohne Auftrag vorgenommen, bestrebt war, seine Berechtigung zum Verkauf darzutun. Wenn er hierbei etwas weit gegangen sein sollte, so ist das für die Frage nach dem Vorliegen eines sofortigen Kündigungsgrundes gemäß § 72, 4 BRG bedeutungslos, da die Ehre des Direktors B. in keinem Falle angegriffen worden ist. Dasselbe trifft aber auch auf den Zeugen F. zu, selbst wenn es richtig sein sollte, daß der Kläger diesem den Vorwurf der Lüge gemacht hat. Nachdem festgestellt ist, daß F. die Vornahme des Verkaufs gebilligt und daß der Kläger eine besondere Auswahl der Kisten nicht getroffen hat, ist davon auszugehen, daß der Kläger der angegriffene Teil war, dem mit Rücksicht auf die unbegründeten Vorwürfe das Recht zugestanden werden muß, sich zu rechtfertigen. Wenn er nun infolge der begreiflichen Erregung, in der er sich befand, gesagt hat, was F. vorbringe, sei gelogen (s. d. Aussage F. im ersten Rechtszuge), so ist dies bei dem Bildungsgrade des Klägers nicht als eine formale Beleidigung, auch nicht als eine erhebliche Ehrverletzung aufzufassen, weil dem Kläger, wie auch der Vorderrichter schon angeführt hat, offenbar jede Beleidigungsabsicht gefehlt hat. Es ist richtig, daß ein großer Betrieb nur dann in geregelten Bahnen bleibt, wenn straffe Disziplin und Subordination herrscht. Es ist dies um so nötiger, als gerade in der heutigen Zeit, wo vielfach bei Unterstellen jeglicher Sinn für Autorität vergeblich gesucht wird, der Arbeitgeber einen ungleich schwereren Standpunkt hat als vor dem Kriege. Anderseits darf nicht außer Acht gelassen werden, daß ein Arbeitgeber, der straffe Disziplin fordert, dafür sorgen muß, daß weder er noch ein für die Leitung mitverantwortlicher Angestellter Anordnungen, die tatsächlich getroffen worden sind, später ableugnet. In einem solchen Falle hat er sich die Folgen, die in einer Überschreitung der Subordinationsgrenze bestehen, selbst zuzuschreiben. Nach Vorstehendem ist die Entscheidung des Vorderrichters, soweit sie sich auf den Grund des Anspruchs des Klägers bezieht, nicht zu beanstanden. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 6.)

*

Kann die Kündigung, wenn der Anfangstag der sechswöchentlichen Frist auf einen Sonntag fällt, noch am folgenden Montag erklärt werden? (§ 133a GO, § 193 BGB

Urteil des Gewerbegerichts Plauen vom 28. November 1924.)

Das Gewerbegericht erachtet die Kündigung als verspätet.

Aus den Gründen: Die Beklagte hatte dem Kläger für Ende September 1923 gekündigt. Unter der Voraussetzung, daß diese Kündigung rechtzeitig erfolgt war, war das

Vertragsverhältnis zwischen den Parteien mit dem Ablauf des Monats September erloschen, und es könnten deshalb irgendwelche Ansprüche über diesen Zeitpunkt hinaus nicht in Frage kommen. Infolgedessen ist in erster Linie zu prüfen, ob die erwähnte Voraussetzung zutrifft. Nach § 133a GO konnte das Dienstverhältnis des Klägers „mit Ablauf jedes Kalendervierteljahres nach sechs Wochen vorher erklärter Aufkündigung aufgehoben werden". Die Kündigung ist „erklärt" in dem Augenblick, in dem sie dem Gegner zugeht (§ 130 BGB). Im vorliegenden Fall war sie also erklärt am 20. August 1923, während sie, um sechs Wochen vor Schluß des Kalendervierteljahres erklärt zu sein, dem Kläger bereits am 19. August hätte zugehen müssen. Dieser Tag war ein Sonntag. Die Beklagte behauptet deshalb, daß unter Anwendung des § 193 BGB die Kündigung noch als rechtzeitig erfolgt angesehen werden müsse. Dieser Ansicht kann nicht beigetreten werden, und zwar aus folgenden Gründen:

§ 193 BGB bestimmt, daß, wenn an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben ist und der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag fällt, an Stelle des Sonntags der nächstfolgende Werktag tritt. Die Willenserklärung, um die es sich im vorliegenden Falle handelt, ist die Kündigung. Diese ist aber nicht etwa innerhalb der Kündigungsfrist abzugeben, vielmehr wird die Kündigungsfrist erst durch die Willenserklärung in Lauf gesetzt. Man könnte nun zwar sagen, daß die Kündigung, wenn sie wirksam sein soll, doch innerhalb einer Frist abzugeben sei, nämlich einer Frist, deren letzter Tag der 43. Tag vor Schluß des Kalendervierteljahres ist, während sie einen bestimmten Anfangstermin nicht hat. Der letztere Umstand dürfte nicht hindern, von einer Frist zu sprechen (vgl. Planck, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 3. Aufl. Anm. 1 b zu § 193). Auf diese Frist erscheint § 193 BGB tatsächlich anwendbar. Anderseits bleibt bestehen, daß das Gesetz in § 133a GO verlangt, zwischen der Kündigung und dem Schluß des Kalendervierteljahres müsse ein Zeitraum von sechs Wochen liegen. Dem würde nicht genügt, wenn in Anwendung des § 193 BGB die Kündigung noch am 42. Tage vor Schluß des Vierteljahres erklärt würde. Da nun § 193 BGB die allgemeine Vorschrift gegenüber der Sondervorschrift des § 133a GO ist, so muß die Sondervorschrift der allgemeinen vorgehen. Außerdem ist die Tragweite der beiden gesetzlichen Bestimmungen noch insofern verschieden, als § 133a GO eine zwingende Vorschrift darstellt, während § 193 BGB, wie sich aus § 186 BGB ergibt, nur eine Auslegungsregel enthält. Nach alledem kann für den vorliegenden Fall § 193 BGB nicht zur Anwendung kommen (im Ergebnis ebenso Horrwitz, das Recht der Handlungsgehilfen, 2. Aufl., S. 125, und wohl auch Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch Anm. 11 zu § 66). (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 6.)

Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Beginn und Ende des Schutzes aus § 96 BRG (Urteil des Landgerichts Dortmund vom 25. September 1924, II. 1. S. 394/24).

Die Entscheidung des Rechtsstreites hängt sonach nur davon ab, ob die am 15. Februar zum 31. März 1924 ausgesprochene Kündigung nach den Grundsätzen des § 96 BRG wirksam ist oder nicht. Aus der Fassung des § 96 BRG läßt sich für die hier entscheidende Frage, ob die Wirksamkeit der Kündigung verschieden zu beurteilen ist, je nachdem der Gekündigte zur Zeit der Wirksamkeit der Kündigung, das heißt des Ablaufs der Kündigungsfrist noch Mitglied der Betriebsvertretung ist oder nicht, nichts herleiten. Denn unter Kündigung kann sowohl die rechtsgeschäftliche Willenserklärung als auch die Folge derselben, nämlich die Aufhebung des Dienstverhältnisses verstanden werden. Auch § 96 BRG unterscheidet nicht genau, da er sowohl das Wort „Kündigung" wie „Entlassung" nebeneinander gebraucht, ohne offenbar einen Unterschied zu machen. Denn während in Ziff. 1 und 2 Abs. 2 von einer Entlassung die Rede ist, wird in Ziff. 3 von Kündigung gesprochen. Nur in Abs. 3 ist unter Kündigung zweifellos die Erklärung zu verstehen. Denn man spricht nur von Zurücknahme einer Erklärung, nicht aber von der Zurücknahme der Folgen derselben, sondern sagt dann, daß die Folgen beseitigt oder als nicht geschehen zu betrachten seien, namentlich wenn eine Fiktion in Absatz 3 aufgestellt wird. Eine Entscheidung der Frage läßt sich daher nur aus dem Zweck und der Bedeutung der Bestimmung gewinnen. Es ist nun unstreitig, daß der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Kündigungsschutz bei den gewöhnlichen Arbeitern verstärkt werden sollte. Während es nach den Bestimmungen der §§ 84 ff. bei der recht-

lichen Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungserklärung und Aufhebung des Vertragsverhältnisses verbleibt und nur eine Nachprüfung der Lösung des Arbeitsverhältnisses in sozialer Hinsicht erfolgt, auch bei Mißbilligung der Kündigung dem Arbeitgeber die Wahl überlassen bleibt, ob das Arbeitsverhältnis aufgelöst bleiben soll oder nicht, ist bei Betriebsratsmitgliedern die Kündigung als solche an gewisse Voraussetzungen geknüpft, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Zustimmung der Betriebsvertretung abhängig gemacht. Diese Bestimmungen sind aber nicht allein privatrechtlicher, sondern vor allem öffentlich-rechtlicher Natur. Sie bezwecken nicht so sehr den Schutz der einzelnen Arbeitnehmer als der Einrichtung der Betriebsvertretung überhaupt. Es soll der Betriebsvertretung in ihrer Gesamtheit eine größere Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitnehmer gegeben werden, damit sie den einen Teil ihrer Aufgabe, nämlich die gemeinsame Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, möglichst vollkommen und frei von dem Einfluß der Gegenseite ausführen kann. Es soll anderseits ihr aber auch eine möglichste Stetigkeit in der Besetzung während der Amtsdauer gegeben werden, damit die einzelnen Mitglieder wie auch die Betriebsvertretung als solche sich einarbeiten kann, um auch dem zweiten Teil ihrer Aufgabe, der Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke, gerecht werden zu können. Diese Gründe erfordern einmal, daß die Betriebsvertretungen nach ihrer Wahl von der Belegschaft unabhängig wurden, weshalb die Möglichkeit einer Abberufung durch die Wählerschaft nicht gewährt ist, anderseits aber auch dem Ausschluß des Rechts des Arbeitgebers, diejenigen, die von der Arbeiterschaft mit der Vertretung ihrer Interessen betraut worden sind, jederzeit durch Lösung des Arbeitsverhältnisses aus der Betriebsvertretung entfernen und damit dieser womöglich die tätigsten und tüchtigsten Mitglieder nehmen zu können. Darüber, ob ein Wechsel in der Vertretung der Arbeiterschaft während der Amtsdauer ihrer Organe wünschenswert und angebracht sei, sollten nicht allein die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes an dem Ausscheiden eines bestimmten Arbeitnehmers, sondern auch die Interessen der Arbeiterschaft an der Beibehaltung der von ihr einmal gewählten Vertrauensleute zwecks einer möglichst guten Vertretung ihrer Interessen entscheiden.

Für die Ansicht, daß der § 96 BRG hauptsächlich dem Schutz der Betriebsvertretung überhaupt dient, nicht so sehr privatrechtlicher wie öffentlich-rechtlicher Natur ist, spricht ferner auch, daß er in dem Abschnitt der Schutz- und Strafbestimmungen steht und sich unmittelbar an den § 95 anschließt, der auch nur die ungehinderte Durchführung der Einrichtung der Betriebsvertretung sichern soll und daher dem Arbeitgeber die Behinderung der Arbeitnehmer in der Ausübung der mit der Einrichtung der Betriebsvertretung verbundenen Rechte und Pflichten untersagt, privatrechtliche Wirkungen nur mittelbar ausübt, indem er nur auf dem Wege des § 134 BGB entgegenstehenden Rechtshandlungen die Wirksamkeit nimmt. Die Bestimmungen der §§ 96, 97 BRG sind daher, wenn sie auch zur Erreichung des öffentlich-rechtlichen Zweckes privatrechtliche Folgen haben, nicht nur nach streng zivilrechtlichen Grundsätzen zu betrachten und anzuwenden, sondern maßgebend für ihre Anwendung muß vor allem der damit verfolgte Zweck und ihre öffentlich-rechtliche Natur bleiben. Es kann nicht darauf ankommen, ob im Zeitpunkt der für die Lösung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Erklärung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den Schutz des einzelnen Mitgliedes gegeben sind, sondern ob die zunächst nur für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutsame Handlung auch auf die Zusammensetzung der Betriebsvertretung von Einfluß ist, diese Zusammensetzung ändert, ohne daß die Interessen der Arbeitnehmerschaft an dem unveränderten Bestand der gewählten Vertretung berücksichtigt oder zur Geltung gebracht worden sind. Dieser Grundsatz erfordert also zunächst einmal, daß der Schutz des § 96 BRG schon mit dem Tage der Wahl, durch die die Arbeitnehmerschaft sich ihre Vertretung bildet, mindestens insofern beginnt, als eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge einer nach diesem Zeitpunkt erklärten Kündigung nicht zulässig ist. (Ebenso Flatow, Anm. 4 zu § 18; Dersch, Anm. 2e zu § 18 BRG; Stadtrat Leipzig im „Schlichtungswesen" 1923, S. 131.) Ob man auch darüber hinaus einer vor diesem Zeitpunkt bereits ausgesprochenen Kündigung die rechtliche Wirksamkeit versagt, wenn sie eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst nach der Wahl zur Folge hat, kann zweifelhaft sein, bedarf hier aber nicht einer Entscheidung. Dagegen erfordert anderseits der dargelegte Grundsatz eine Unwirksamkeit der Kündigung dann nicht, wenn durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers an dem Stande der dann bestehenden Betriebsvertretung nichts geändert wird, weil das Amt des Betreffenden bereits vorher

erloschen war. Eine Kündigung für die Zeit nach Beendigung seines Amtes erscheint daher an sich zulässig und läßt das Arbeitsverhältnis erlöschen, vorausgesetzt, daß zu dem Zeitpunkt der Betreffende tatsächlich nicht mehr Mitglied einer Betriebsvertretung ist. (Ebenso im Ergebnis Landgericht Plauen im „Schlichtungswesen" 1923, S. 139.) Denn es ist, wie der Beklagten zuzugeben ist, nicht einzusehen, welches Interesse die Arbeiterschaft an der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses eines früheren Mitgliedes der Betriebsvertretung hat, das sie mit der Vertretung ihrer Interessen nicht mehr betraut, ihm im Gegenteil ihr Vertrauen durch Nichtwiederwahl entzogen hat.

Dagegen ist der Beklagten nicht darin beizutreten, daß die Wiederwahl auf die Zulässigkeit einer derartigen Kündigung ohne Einfluß ist, die einmal für zulässig anzusehende Kündigung dadurch nicht hinfällig werde. Denn die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung, daß dadurch keine Veränderung in der Zusammensetzung einer Betriebsvertretung herbeigeführt werde, ist ja dann nicht gegeben. Man kann auch nicht zum Vergleich den Fall heranziehen, daß der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach seiner Aufstellung zur Wahl, aber vor erfolgter Wahl kündigt. Denn selbst wenn man in diesem Falle die Auflösung des Vertragsverhältnisses zulassen wollte, so könnte man sich immer darauf berufen, daß die Arbeiterschaft ja bei der Wahl davon Kenntnis hatte, daß der Betreffende in kurzer Zeit aus dem Betriebe ausscheiden würde, sie also sich von vornherein einen anderen hätte wählen können und sich nicht darüber beschweren kann, daß nunmehr ein Wechsel in der Zusammensetzung der Betriebsvertretung eintritt. Im ersteren Falle hatte aber gerade umgekehrt der Arbeitgeber bei seiner Kündigung mit der Unzulässigkeit für den Fall der Wiederwahl zu rechnen. Vor allem trifft es auch nicht zu, daß das Amt des wiedergewählten Betriebsratsmitgliedes sein Ende erreicht hatte und damit die Voraussetzung für die Wirksamkeit gegeben ist. Denn nach § 18 BRG ist eine Wiederwahl eines Betriebsratsmitgliedes oder des ganzen Betriebsrates zulässig. Nach § 43 bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrates so lange im Amt, bis der neue gebildet ist. Da die letztere Bestimmung, wie nach der Begründung nicht zweifelhaft ist, gerade um deswillen getroffen worden ist, weil die Betriebsverfassung es nicht zulasse, daß der Betrieb auch nur kurze Zeit ohne verfassungsmäßige Organe sei, ist anzunehmen, daß unter Bildung des Betriebsrats nicht bloß zu verstehen ist, daß die Wahl bereits erfolgt ist, sondern daß die Gewählten ihr Amt angenommen haben und daher zur Ausübung ihres Amtes befugt sind. (Ebenso Dersch, Anm. 3; Feig-Sitzler, Anm. 1 zu § 43; anderer Meinung Flatow, Anm. 2 zu § 43, der den Wahltag entscheidend sein läßt.) Es genießt daher der alte Betriebsrat so lange auch den Schutz des § 96 BRG, unter Umständen daneben auch die Mitglieder des neugewählten, da ja für diese, wie dargelegt, der Schutz mit dem Wahltage beginnt und die Frage, von wann der neue Betriebsrat sein Amt ausüben kann und daß nicht zwei Betriebsräte nebeneinander bestehen können (vergl. Flatow a. a. O.), mit der Frage bezüglich des Schutzes nichts zu tun hat. Aber selbst wenn man annimmt, daß die Bildung des neuen Betriebsrats mit dem Wahltage erfolgt, so würde doch bei der Wiederwahl von Mitgliedern eine Unterbrechung dieses Amtes nicht eintreten, es würde vielmehr das neue Amt sich unmittelbar an das frühere anschließen, der Betreffende niemals aufgehört haben, die Eigenschaft eines Betriebsratsmitgliedes zu besitzen. Der Zweck des § 43 ist gerade, ein ununterbrochenes Fortarbeiten der Betriebsvertretung zu gewährleisten. Durch diese Bestimmung ist in Verbindung mit § 18 Abs. 1 der von der Beklagten geleugnete Grundsatz der Kontinuierlichkeit aufgestellt (ebenso Dersch, Anm. 1 zu § 43, und Flatow, Anm. 5 zu § 18).

Auch die Heranziehung des Grundsatzes, daß bei Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit der Vertrag in diesem Zeitpunkt sein Ende erreicht, ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer Mitglied einer Betriebsvertretung ist oder nicht, vermag den Standpunkt der Beklagten nicht zu stützen. Wenn man bei derartigen Verträgen mit festem Endtermin für das Ausscheiden des Arbeitnehmers die Genehmigung der Betriebsvertretung nicht für erforderlich erklärt, so geschieht das um deswillen, weil bei solchen Verträgen der Zweck des § 96 die Zustimmung nicht erfordert, da die Arbeiterschaft bei der Wahl von vornherein weiß, daß der Betreffende ihre Interessen nur für die Zeit der Dauer seines Vertrages vertreten kann, sie also dies bei der Wahl berücksichtigen konnte. Auch beruht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an dem bestimmten Zeitpunkt hier auf dem beiderseitigen Willen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, während die Auflösung infolge Kündigung durch den Arbeitgeber nur auf dessen einseitigen Willensentschluß zurückzuführen ist. Ebenso wie nun aber der Arbeitnehmer nicht gehindert ist, selbst den Vertrag einseitig zu lösen oder eine solche Auflösung mit dem Arbeitgeber zu verein-

baren und eine Zustimmung der Betriebsvertretung in beiden Fällen nicht erforderlich ist, da das Betriebsrätegesetz eine solche Beschränkung des Arbeitnehmers nicht kennt, so muß es auch den Parteien freistehen, vor vornherein die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest zu vereinbaren. Ein durch einseitige Auflösung zu Ende gehender Vertrag steht also durchaus nicht einem von vornherein mit festem Termin geschlossenen gleich. Eine Vergleichung einer derartigen ursprünglichen Vereinbarung dürfte vielmehr nur mit einer nachträglichen Vereinbarung zulässig sein und erfordert wohl eine gleiche Behandlung dieser beiden Fälle, nicht aber auch des Falles der Kündigung.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 12.)

*

Liegt ein Grund zur fristlosen Entlassung vor, wenn ein Mitglied der Betriebsvertretung, insbesondere der Vorsitzende, auf Wunsch eines Arbeitnehmers zu einem Termin in einer Streitsache gegen den Arbeitgeber geht, ohne um Urlaub gebeten zu haben oder wenn ihm dieser gar verweigert ist?

(Berufungsurteil des Landgerichts Dortmund vom 20. November 1924, II. 1. S. 460/24.)

Das erkennende Gericht kommt zur Verneinung der Frage aus folgenden Erwägungen: Der Beklagte ist Vorsitzender des Angestelltenrates der der Klägerin gehörigen Zeche W. Ein anderes Mitglied des Angestelltenrates St. führte gegen die Klägerin einen Rechtsstreit wegen fristloser Entlassung. Auf Wunsch dieses Mitglieds sowie auf Beschluß des Angestelltenrates wollte der Kläger an dem Termin vor dem Landgericht am 28. April teilnehmen, um etwa erforderliche Auskünfte über die Verhältnisse des Betriebes vor und nach der Stillegung geben zu können, zumal da die Beklagte eine Erwiderung auf den letzten Schriftsatz des damaligen Klägers noch nicht gegeben hatte. Er bat daher am Morgen des genannten Tages den Betriebsführer unter Angabe des Grundes um Urlaub für diesen Tag. Als dieser mit Rücksicht darauf, daß der Beklagte keine gerichtliche Vorladung hatte, den Urlaub verweigerte, bat der Beklagte, ihm den Urlaub unter der Bedingung zu gewähren, daß dieser Tag auf den ihm vertraglich zustehenden Urlaub angerechnet werde. Auch dies wurde ihm von dem Betriebsführer verweigert und er wurde aufgefordert, sich an die Direktion zu wenden. Der Beklagte tat dies nicht, sondern ging dann ohne Urlaub zu dem Termin. Darauf wurde er am 30. April fristlos entlassen. Nachdem gegen diese Entlassung der Angestelltenrat Einspruchsklage bei dem Arbeitsgericht erhoben hatte, erhob die Klägerin Klage auf Feststellung, daß die fristlose Entlassung zu Recht erfolgt sei. Das Berggewerbegericht hat unter Aussetzung der Entscheidung über die Einspruchsklage durch das angefochtene Urteil auf den Antrag des Beklagten die fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erklärt, indem es davon ausging, daß zu den Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes auch die Vertretung eines anderen in gerichtlichen Terminen gehöre und die Klägerin daher gemäß § 95 BRG nicht befugt gewesen sei, dem Beklagten den Urlaub zu verweigern.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt. Sie ficht die Ansicht des Gewerbegerichtes, daß die Vertretung in Einzelprozessen zu den Pflichten des Betriebsrates gehöre, an, sie erblickt eine schwere Verletzung der Vertragspflichten des Beklagten besonders darin, daß er trotz Verweigerung des Urlaubs und trotz Aufforderung, die Direktion zu fragen, seinen Dienst verlassen habe.

Entscheidungsgründe: Der Ansicht des Vorderrichters, daß die Betriebsvertretung als solche ein Recht und eine Pflicht habe, an einem gerichtlichen Termin in einem Rechtsstreit eines Mitgliedes von ihr teilzunehmen, kann nicht zugestimmt werden. Denn wie aus dem § 1 BRG erhellt, ist Aufgabe der Betriebsvertretung nur die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber. Dagegen gehört nicht zu ihren Aufgaben die Wahrnehmung der Interessen eines einzelnen Arbeitnehmers, mit der einzigen Ausnahme, daß sie gemäß § 86 BRG in Verbindung mit § 4 der ersten Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung bei Entlassungen die Einspruchsklage erheben kann. Auch hier nimmt sie jedoch nach der überwiegenden Ansicht nicht allein die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers, sondern die Interessen der Belegschaft an den Schutz der Arbeiter, wie er in den §§ 84 ff. BRG gewährt ist und das Recht derselben an den Mitwirkungen bei Entlassungen aus § 78 Ziff. 9 BRG wahr. Aber auch wenn man das letztere nicht annimmt, so bildet doch die Vertretung eines einzelnen Arbeiters in diesem Falle eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß die Betriebsvertretungen eine gewisse Partei- und Prozeßfähigkeit nur in den

sogenannten Gesamtstreitigkeiten haben und daß sie, wie aus § 66 Ziff. 3 BRG hervorgeht, nur die Arbeitnehmerschaft, eine Gruppe oder einen Teil zu vertreten befugt ist (vergl. auch § 15 der Zweiten Ausführungsverordnung zur Schlichtungsordnung), nicht einen einzelnen. Also nur in Gesamtstreitigkeiten, das heißt bei solchen Streitigkeiten, bei denen es sich um den Abschluß oder die Änderung von Gesamtvereinbarungen im Sinne des § 3 der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 handelt, hat die Betriebsvertretung bezw. ihr Vorsitzender ein Recht, die Termine wahrzunehmen, nicht dagegen bei Einzelstreitigkeiten eines Arbeitnehmers oder einer größeren Anzahl Arbeitnehmer, insbesondere auch nicht eines Betriebsratsmitgliedes. Denn wenn dieser einen Rechtsstreit aus seinem Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber führt, so mag zwar seine Eigenschaft als Betriebsratsmitglied auf das Arbeitsverhältnis, namentlich hinsichtlich der Kündigung gewissen Einfluß haben, es handelt sich dann aber immer um Ansprüche aus dem einzelnen Arbeitsvertrag und nicht aus einer Gesamtvereinbarung. Demnach bildet auch die Wahrnehmung eines Termins nur in Gesamtstreitigkeiten eine notwendige Versäumnis der Arbeitszeit im Sinne des § 35 BRG, nicht aber in Einzelstreitigkeiten der Arbeitnehmer (vergl. Flatow, Anm. 3 zu § 35 BRG und Jahrbuch des Arbeitsrechts 1923 zu § 35 und die dort angeführten Entscheidungen).

Eine andere Frage ist aber, ob nicht ein Mitglied, insbesondere der Vorsitzende des Betriebs- oder Angestelltenrats, auf seine Kosten auf Wunsch eines einzelnen Arbeitnehmers an einem Termin teilnehmen kann und ob er sich einer groben Pflichtverletzung schuldig macht, wenn er dies tut, ohne daß ihm dazu Urlaub erteilt ist oder wenn dieser sogar verweigert ist. Diese letztere Frage ist, falls nicht ganz besondere Umstände vorliegen, zu verneinen. Denn wenn auch dem Betriebsratsmitgliede nicht unmittelbar aus den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes eine Pflicht obliegt, einen einzelnen Arbeitnehmer in seinen Streitigkeiten gegen den Arbeitgeber zu unterstützen, so besteht doch für ihn die allgemeine Staatsbürgerpflicht, als Zeuge über die zu seiner Kenntnis gelangten Tatsachen, die für den Rechtsstreit erheblich sein können, Bekundungen zu machen. Wenn auch ein Zwang zur Erfüllung dieser Pflicht im allgemeinen nur bei einer Ladung durch das Gericht besteht, so läßt doch die Strafprozeßordnung Ladungen durch die Angeklagten selbst zu und geht auch der § 357 a ZPO von dem Grundsatz aus, daß Zeugen auf Wunsch und Aufforderung der Partei mit zur Gerichtsstelle kommen, indem er vorschreibt, daß die gestellten Zeugen in der Regel sofort zu vernehmen sind. Es ist also gerade zum Zwecke der Beschleunigung den Parteien die Befugnis gegeben, selbst Zeugen zu laden, und man wird aus der allgemeinen Zeugenpflicht auch mindestens die moralische Pflicht für den Zeugen ableiten müssen, einer solchen Verpflichtung im allgemeinen nachzukommen, falls seine Bekundungen wichtig erscheinen und nicht schwerwiegende Bedenken entgegenstehen. Man wird ferner auch gerade mit Rücksicht auf die Aufgabe der Betriebsvertretungen, die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen, annehmen müssen, daß den Mitgliedern des Betriebsrates, insbesondere deren Vorsitzenden eine erhöhte Verpflichtung in dieser Hinsicht obliegt, namentlich wenn er über Tatsachen Auskunft geben soll, über die die Betriebsvertretung gerade im Hinblick auf die ihr in § 66 und insbesondere § 71 BRG gegebenen Befugnisse besonders Bescheid weiß. Nimmt man aber eine derartige allgemeine Pflicht, auf Wunsch eines Arbeitnehmers in wichtigen Fällen auch ohne Ladung zu einem Termin zu erscheinen, an, so wird man anderseits daraus folgern müssen, daß der Arbeitgeber nicht befugt ist, den betreffenden Arbeitnehmer, insbesondere ein Mitglied des Betriebsrates von der Erfüllung dieser Verpflichtungen abzuhalten, soweit nicht etwa die Interessen des Betriebes eine Anwesenheit des Betreffenden in dem Betriebe an diesem Tage dringend erfordern. Allerdings entfällt für den Arbeitnehmer, soweit nicht die Bestimmungen des § 616 BGB oder des Dienstvertrages entgegenstehen, für diese Zeit der Anspruch auf sein Gehalt oder seinen Lohn, er muß sich vielmehr deswegen an die Partei, die ihn zum Erscheinen aufgefordert hat, halten, falls ihm nicht die Zeugengebühren bewilligt werden. Eine grobe Pflichtverletzung, insbesondere ein unbefugtes Verlassen des Dienstes im Sinne des § 123 Ziff. 3 GO oder § 89 Ziff. 3 Allg. Berggesetz, liegt daher nicht vor, wenn ein Arbeitnehmer bei einer plötzlichen Aufforderung ohne Anzeige und Erlaubnis von der Arbeit fortbleibt oder auch trotz Verweigerung dieser allgemeinen Pflicht glaubt nachkommen zu müssen.

Besondere Umstände, die es im vorliegenden Fall erfordert hätten, daß der Beklagte diese allgemeine Pflicht seinen Pflichten aus dem Dienstvertrage nachsetzte, sind nicht ersichtlich. Weder hat die Klägerin geltend gemacht, daß der Beklagte von diesem

Recht übermäßigen Gebrauch gemacht habe, insbesondere in Sachen, wo sein Erscheinen nicht nötig gewesen sei, noch daß die Betriebsverhältnisse eine Anwesenheit des Beklagten gerade an diesem Tage unbedingt erfordert hätten. Es handelte sich in dem früheren Prozeß gegen die Beklagte auch gerade um Fragen, über die die Betriebsvertretung ganz besonders unterrichtet war, nämlich ob die Verhältnisse des Betriebes vor und nach der Stillegung eine Entlassung eines Angestelltenratsmitgliedes erforderten. Auch hat das Berufungsgericht, wie dem Beklagten und seinem Auftraggeber, dem damaligen Kläger und dessen Gewerkschaft nicht unbekannt gewesen sein wird, in den zahlreichen ähnlich liegenden Prozessen die Betriebsverhältnisse gerade immer mit der Betriebsleitung und Betriebsvertretung zusammen erörtert. Der Beklagte konnte deswegen seine Anwesenheit an diesem Tage mit Recht für wünschenswert und erforderlich halten. Auch darauf kann die Klägerin sich nicht stützen, daß der Beklagte trotz Verweigerung des Urlaubs durch den Betriebsführer, ohne die Direktion zu befragen, zu dem Termin gegangen ist. Denn gerade bei dem Verhalten der Klägerin in dem früheren Prozeß konnte er ohne weiteres annehmen, daß ihm der Urlaub von der Direktion nicht gewährt würde, nachdem einmal der Betriebsführer ihn verweigert hatte. Diese Verweigerung des Urlaubs war übrigens um so bedenklicher, als die Klägerin selbst an dem Rechtsstreit beteiligt war und dadurch der Anschein erweckt werden konnte, als wenn der damalige Gegner der Klägerin in seinen Rechten benachteiligt, zum mindesten der Prozeß verschleppt werden sollte. Die Verweigerung des Urlaubs kann jedenfalls nicht in dem Sinne als berechtigt anerkannt werden, daß der Beklagte sich eines groben Verschuldens schuldig machte, wenn er sich über die Weigerung hinwegsetzte und trotzdem zu dem Termine ging, zumal er ja ausdrücklich anheimgestellt hatte, ihm diesen Tag auf seinen Urlaub anzurechnen. Auch darauf kann die Klägerin sich nicht stützen, daß üblicherweise eine eigentliche mündliche Verhandlung vor dem Landgericht nicht stattfindet. Denn wenn auch die Verhältnisse in vielen Fällen leider dazu zwingen, bei der Entscheidung nur das zugrunde zu legen, was in den Schriftsätzen vorgebracht ist, und den Termin zu vertagen, wenn ein neuer Schriftsatz überreicht wird, weil die Parteien selbst nicht anwesend sind und die Prozeßbevollmächtigten häufig auf das neue Vorbringen sich nicht erklären können, so besteht doch nach wie vor der Grundsatz der mündlichen Verhandlung, dem gerade die neuen Vorschriften der Novelle zur Zivilprozeßordnung vom 13. Februar 1924, insbesondere der § 357 a wieder mehr Geltung verschaffen will. Auch das Berufungsgericht dringt, soweit es ihm möglich ist, hierauf und hält es für durchaus wünschenswert, daß von beiden Parteien zu derartigen Terminen Personen gestellt werden, die über die allgemeinen Betriebsverhältnisse Auskunft geben können, wenn diese für die Entscheidung maßgebend sein können.

Nach alledem kann also unter den gegebenen Verhältnissen und Umständen daraus, daß der Beklagte trotz Verweigerung des Urlaubs zwecks Anwesenheit in dem Termin nicht an diesem Tage zu seinem Dienst erschienen ist, ein Grund zur fristlosen Entlassung im Sinne der §§ 88 d, 89 Ziff. 3 Allg. Berggesetz nicht hergeleitet werden. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Berggewerbegerichts, das die fristlose Entlassung für nicht gerechtfertigt erklärt, ist daher nicht begründet.

(Das Schlichtungswesen, 7. Jahrg. Nr. 2.)

*

Entlassungen wegen Verweigerung übertariflicher Mehrarbeit kein Entlassungsgrund. Ist die Betriebsstillegung die Folge der Entlassungen, dann ist zur Entlassung von Betriebsratsmitgliedern die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich.

(Urteil des Amtsgerichts **Ahlden** vom 1. Juli 1924.)

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 211,20 Goldmark zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen."

Tatbestand: Der Kläger, Mitglied der Betriebsvertretung, ist von der Beklagten mit noch mehreren Arbeitnehmern ohne Zustimmung der Betriebsvertretung fristlos entlassen worden. Nach der Behauptung des Klägers ist die Entlassung am 27. Dezember 1923 erfolgt auf Grund der Erklärung des Betriebsführers H., wer länger arbeiten wolle, könne anfangen, wer das nicht wolle, könne nach Hause gehen.

Die Entlassenen haben die arbeitsgerichtliche Kammer des Schlichtungsausschusses in Celle angerufen mit dem Erfolge, daß die fristlose Entlassung für nicht begründet erklärt und die Beklagte zur Zahlung eines Wochenlohnes verurteilt wurde.

Der Kläger behauptet, diese Entscheidung berühre nicht seine Ansprüche und Rechte als Mitglied der Betriebsvertretung. Nach § 96 Abs. 4 des Betriebsrätegesetzes gelte die Kündigung, wenn fristlose Kündigung für ungerechtfertigt erklärt sei, als vom Arbeitgeber zurückgenommen.

Der Kläger begehrt mit dieser Klage, nachdem er vorher durch Versäumnisurteil des Amtsgerichts Ahlden (C. 23/24) Verurteilung der Beklagten wegen des Lohnes bis 1. Februar 1924 erwirkt hatte, Zahlung des Lohnes vom 1. Februar bis 1. April 1924 und behält sich weitere Ansprüche vor. In der Zeit vom 1. Februar bis 31. März 1924 sind unbestritten 51 Arbeitsschichten verfahren, der Lohn für eine Schicht beträgt 4,20 Goldmark. Die Parteien sind darüber einig, daß der Kläger von seinem Wohnort Norddrebber Erwerbslosenunterstützung nicht erhalten hat.

Der Kläger beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 211,20 Goldmark zu zahlen und das Urteil für vorläufig vollstreckbar zu erklären. Die Beklagte beantragt Klageabweisung.

Sie erhebt mit Rücksicht auf die Entscheidung der arbeitsgerichtlichen Kammer des Schlichtungsausschusses in Celle den Einwand der rechtskräftig entschiedenen Sache.

Sie macht weiter geltend, daß auch bei nur teilweiser Stillegung und bei Aussperrung bei wirtschaftlichen Kämpfen die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung von Betriebsratsmitgliedern nicht erforderlich sei. Sie behauptet, die Entlassung des Klägers sei erfolgt auf Grund der Wertbekanntmachung vom 29. Dezember 1923. Nach der Erklärung des Betriebsführers H. am 27. Dezember 1923 sei die ganze Belegschaft fortgegangen. Es seien an diesem Tage nur Notstandsarbeiten ausgeführt. Erst am 7. Januar 1924 sei der Betrieb eröffnet worden, wenn auch zunächst in beschränktem Maßstabe.

Nach Ziffer 3 des Schiedsspruches der vom Reichsarbeitsministerium gebildeten Schlichtungskammer vom 7. Januar 1924 hätten diejenigen Arbeiter, welche infolge der Mehrarbeit entlassen seien, keinerlei Anspruch auf Wiedereinstellung. Die Beklagte hat im übrigen den Inhalt ihrer Schriftsätze vorgetragen. Es sind die Akten C 23/24 des Amtsgerichts Ahlden und die Akten der arbeitsgerichtlichen Kammer des Schlichtungsausschusses in Celle herangezogen. Die darin befindliche Entscheidung ist Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen. Auf alle angeführten Aktenteile wird verwiesen.

Entscheidungsgründe: 1. Die Entscheidung der arbeitsgerichtlichen Kammer des Schlichtungsausschusses in Celle vom 29. Februar 1924 steht der Geltendmachung des Klageanspruches nicht entgegen. Der jetzt geltend gemachte Anspruch erstreckt sich auf die Ansprüche und Rechte, die dem Kläger in seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrates zustehen, während die Celler Entscheidung sich lediglich mit dem Anspruch des Klägers als sonstiger Arbeitnehmer befaßt (s. Brandt Betriebsrätegesetz, Bem. 9 zu § 96). 2. Die Entlassung des Klägers ist am 27. Dezember 1923 erfolgt, wie auch die Celler Entscheidung zutreffend hervorhebt. Sie ist zu befinden in den Worten des Betriebsführers H., wer nicht länger arbeiten wolle, könne nach Hause gehen. Auf die Wertbekanntmachung vom 29. Dezember 1924 kommt es nicht an.

Nach § 96 des Betriebsrätegesetzes bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes einer Betriebsvertretung der Zustimmung der Betriebsvertretung. Diese Zustimmung ist in den unter Ziffer 1 bis 3 aufgeführten Fällen nicht erforderlich. Keiner dieser 3 Fälle greift durch. Ziffer 1 kommt nicht in Frage. Nach Ziffer 2 ist die Zustimmung nicht erforderlich bei Entlassungen, die **durch Stillegung des Betriebes erforderlich** sind. Es wird also vorausgesetzt, daß der Betrieb ganz oder teilweise stillgelegt ist und daß infolge der Stillegung Entlassungen erforderlich sind. Im vorliegenden Falle aber lag nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten am 23. Dezember 1923 **vor** der Entlassung des Klägers eine Stillegung des Betriebes nicht vor. Die völlige oder teilweise Stillegung des Betriebes war eine **Folge der Entlassung** der Arbeiter, nicht aber war die Entlassung der Arbeiter eine Folge der Stillegung des Betriebes.

Nach Ziffer 3 ist die Zustimmung nicht erforderlich bei fristlosen Kündigungen aus einem Grund, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Auch diese Voraussetzung ist nicht gegeben. Die Weigerung des Klägers, Mehrarbeit zu leisten, gab der Beklagten zur fristlosen Entlassung kein Recht. Der Kläger stütze sich bei seiner Weigerung auf den damals noch gültigen Tarifvertrag, der von der Beklagten einseitig nicht beseitigt werden konnte.

Da die fristlose Kündigung unberechtigt ist, wie auch die Celler Entscheidung festgestellt hat, so gilt die Kündigung von dem Arbeitgeber als zurückgenommen.

Auf Ziffer 2 des Schiedsspruches vom 7. Januar 1924 kann sich die Beklagte nicht berufen. Der Kläger ist nicht infolge Einführung der Mehrarbeit entlassen worden. Als der Kläger am 27. Dezember entlassen wurde, war die Mehrarbeit noch nicht eingeführt, die seine Entlassung zur Folge hatte. Die Höhe des Anspruches ist nicht bestritten.

*

Ist die Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu erteilen, wenn dieses in dem Betriebe, in dem es beschäftigt ist, ein Flugblatt verteilt hat, in dem zu einer Versammlung eingeladen und zum Kampf gegen die Arbeitgeber des betreffenden Gewerbes aufgerufen wird? (Beschluß des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Kiel vom 23. Oktober 1924.)

Ein Betriebsratsmitglied hat in dem Betriebe der Werft, bei der es beschäftigt ist, ein Flugblatt verteilt, in dem die Werftarbeiter aufgefordert wurden, ihre Kampffront zu schließen, sich gegen den Lohnabbau und die Mehrarbeit zu wehren und in dem sie zu einer Versammlung außerhalb des Betriebes von den oppositionellen Betriebsräten der Werften eingeladen wurden. In dem Flugblatt war u. a. gesagt: die Werftbesitzer haben die Absicht, die Arbeiter noch fester in Ketten zu schlagen, die drohenden Lasten sollen in Gestalt von Steuern und Zöllen auf euch abgewälzt werden. Die Direktion hat in diesem Verhalten des Betriebsratsmitgliedes einen schweren Verstoß gegen seine Verpflichtung als Betriebsratsmitglied erblickt und beantragt, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Entlassung dieses Betriebsratsmitgliedes gemäß § 97 BRG zu ersetzen oder, im Falle der Versagung dieser Zustimmung, gemäß § 39 Abs. 2 das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten zu beschließen. Nach § 66 BRG sei ein Betriebsratsmitglied verpflichtet, den Arbeitgeber in der Führung der Betriebszwecke zu unterstützen und den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Hiergegen habe der Verteiler des Flugblattes verstoßen, da er versucht habe, die Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeber aufzuhetzen, was nach dem langen schweren Kampf auf den Werften im Frühjahr d. J. besonders unverantwortlich sei. Es liege aber auch ein Verstoß gegen die Arbeitsordnung vor, wonach Anschläge nur mit Genehmigung der Direktion angeschlagen werden dürfen. Selbstverständlich wolle diese Bestimmung auch verhindern, daß durch Verteilung von Flugblättern Unruhe in den Betrieb getragen werde. Eine solche Unruhe sei auch tatsächlich entstanden, da die Arbeiter nach Verteilung des Flugblattes teilweise in Gruppen zusammengestanden und sich über den Inhalt des Flugblattes unterhalten hätten.

Der Antragsgegner hat den Antrag auf Versagung der Zustimmung damit begründet, daß es ihm ferngelegen habe, eine Störung im Betriebe hervorzurufen. Das Flugblatt habe sich nicht speziell an die Arbeiter seines Arbeitgebers gewandt, sondern an die aller Werften. Eine Betriebsstörung sei von ihm nicht beabsichtigt gewesen und auch nicht eingetreten. Von einer Verletzung seiner Pflichten als Betriebsratsmitglied könne deshalb keine Rede sein. Er habe nur im Rahmen seiner Verpflichtung als Gewerkschaftsmitglied gehandelt und lediglich seine Arbeitskollegen aufgefordert, für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzutreten.

Die Zustimmung zur Entlassung ist abgelehnt und der Antrag, das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat wegen gröblicher Verletzung der Pflichten zu beschließen, abgewiesen.

Aus den Gründen: Das Gericht hat zwar in der Verteilung des Flugblattes einen Verstoß gegen die Bestimmungen der Arbeitsordnung erblickt, die vorschreibt, daß Anschläge nur mit Genehmigung der Direktion angeschlagen werden dürfen. Die Arbeitsordnung will verhindern, daß Unruhen im Betriebe durch aufreizende Anschläge erfolgen. Sie will aber auch selbstverständlich nicht gestatten, daß der gleiche Erfolg durch Flugblattverteilung herbeigeführt wird. Dieser Verstoß gegen die Arbeitsordnung hätte indessen nach Ansicht des Gerichts mit einem Verweis oder einer Geldstrafe entsprechend den Bestimmungen der Arbeitsordnung geahndet werden können. Der Vorfall konnte nicht als so schwerwiegend angesehen werden, daß eine Kündigung als unbedingt erforderlich erschien. Das Gericht konnte nicht zu der Überzeugung kommen, daß das Betriebsratsmitglied beabsichtigt habe, eine Störung im Betriebe hervorzurufen. Aus

diesen Erwägungen heraus hat das Gericht sich auch nicht entschließen können, das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat gemäß § 39 BRG zu beschließen, ganz abgesehen davon, daß eine einmalige Verletzung einer Verpflichtung im allgemeinen nicht als eine gröbliche im Sinne der genannten Bestimmung angesehen werden kann.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 5.)

Urlaub

Urlaubsanspruch bei Werksbeurlaubung.

(Berufungsurteil des Landgerichts Aachen vom 23. Dezember 1924. 2. Zivilkammer 2 S 236/24.)

„Unter Abänderung des Urteils des Gewerbegerichts in Düren vom 7. August 1924 wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 309,28 Mk. — dreihundertneun Mark 28 Pf. — zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen."

Tatbestand: Mehrere Arbeiter der Beklagten haben dem Kläger Forderungen gegen letztere in der Gesamthöhe von 309,28 Mk. abgetreten als ihnen angeblich zustehende Vergütung für Urlaubstage im Jahre 1924. Die Beklagte bestreitet, daß die Arbeiter Anrecht auf die Urlaubstage und auf ihre Vergütung hatten. Die betreffenden Arbeiter sind sämtlich vor 1923 in die Dienste der Beklagten getreten. Für ihre Arbeits- und Lohnbedingungen galt der Tarifvertrag vom 22. Juni 1922, der durch eine Vereinbarung vom 15. Februar 1924 abgeändert und durch einen von beiden Teilen angenommenen Schiedsspruch vom 3. Juli 1924 bis auf weiteres verlängert wurde. Als im Jahre 1923 aus Anlaß des passiven Widerstandes die Industrie des besetzten Gebietes großenteils zur Stillegung gezwungen war, sollten Entlassungen von Arbeitnehmern tunlichst vermieden werden. Es liegt hierüber eine Vereinbarung der Verbände vom 10. Februar 1923 vor, von der allerdings nicht ersichtlich ist, ob sie auch für den Bezirk Düren galt. Jedenfalls wurden auch die Arbeiter, um deren Ansprüche es sich hier handelt, im Jahre 1923, als ihre Dienste infolge Stillegungen bei der Beklagten entbehrlich wurden, nicht entlassen, sondern „beurlaubt". Sie wurden nicht mehr beschäftigt, bekamen aber zwei Drittel ihres Lohnes durch die Beklagte, freilich nicht aus deren Mitteln, sondern aus Mitteln des Reichs ausbezahlt. Nach Abbruch des passiven Widerstandes erfolgte die Weiterbeschäftigung der Arbeiter durch die Beklagte. Diese erließ am 23. Juli 1924 eine Bekanntmachung an ihre Arbeiter, wonach für diejenigen, die im Jahre 1923 werksbeurlaubt waren, eine Kürzung der Urlaubszeit eintrete unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit nach dem 1. April 1924.

Der Kläger bezeichnet die Bekanntmachung als ungültig, weil mit dem bestehenden Tarifvertrag im Widerspruch stehend. Die Werksbeurlaubung sei rechtlich so zu behandeln, als ob die Arbeiter gearbeitet hätten. Es sei ihnen auch seinerzeit zugesichert worden, daß ihnen ihre erworbenen Rechte gewährt bleiben und aus der Durchhaltung des passiven Widerstandes kein Schaden erwachsen sollte. Infolgedessen könnten sie 1924 soviel Urlaub beanspruchen, wie wenn das Jahr 1923 ein normales Arbeitsjahr gewesen wäre. Er klagt auf Zahlung der 309,28 Mk.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Die Werksbeurlaubung habe nur formal die Angehörigkeit der Arbeiter zum Betrieb aufrechterhalten, praktisch sei sie eine Entlassung gewesen. Für 1924 stehe den Arbeitern kein Urlaub zu, weil sie im Betrieb nicht ununterbrochen ein Jahr tätig gewesen seien. Sie brauchten auch keinen Urlaub, der zur Erholung von der Arbeit des Jahres dienen solle, während sie doch im Jahre 1923 monatelang gefeiert hätten.

Gegen das die Klage abweisende Urteil des Gewerbegerichts Düren hat der Kläger Berufung eingelegt mit dem Antrag, unter Abänderung des angefochtenen Urteils nach dem Klageantrag zu erkennen.

Die Beklagte begehrt Zurückweisung der Berufung.

Über die Höhe der Forderung besteht kein Streit. Ebensowenig leitet die Beklagte einen Einwand daraus hervor, daß die Arbeiter sich die Urlaubstage, deren Vergütung verlangt wird, anscheinend eigenmächtig genommen haben. Im übrigen wird auf den Inhalt der Akten und der überreichten Urkunden Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt lediglich von der Beantwortung der Frage ab, ob die Werksbeurlaubung der Arbeiter im Jahre 1923 auf

ihre Urlaubsberechtigung für 1924 von Einfluß ist oder nicht. Die Frage kann nicht mit dem Gewerbegericht um deswillen bejaht werden, weil die Arbeiter entlassen worden seien; denn unstreitig hat 1923 eben keine Entlassung, sondern nur eine Werksbeurlaubung stattgefunden.

Die Lösung ist nicht durch Auslegung der Vereinbarung vom 22. Juni 1922 zu gewinnen. Bei ihrem Abschluß haben die Vertragsparteien an so ganz außergewöhnliche Verhältnisse, wie sie 1923 im besetzten Gebiet eingetreten sind, nicht von ferne gedacht und für solche Zustände Abreden weder getroffen noch treffen wollen. Immerhin steht die Vereinbarung von 1922 einer Bejahung der Urlaubsberechtigung der Arbeiter für 1924 nicht im Wege. Denn es heißt unter Ziffer 5, daß Ferien jeder Arbeitnehmer erhält, der dem Betrieb ununterbrochen mindestens ein Jahr **angehört** hat. Die Betriebszugehörigkeit aber wird durch die Werksbeurlaubung nicht unterbrochen (vergl. Strunden N. Z. Arb. R. 1924 Sp. 415, 416).

Ebensowenig ist für die streitige Frage aus der Vereinbarung vom 10. Februar 1923 etwas zu ersehen. Sie erwähnt die Urlaubsfrage gar nicht, damals galt es, wichtigeres zu regeln.

Von ausschlaggebender Bedeutung ist vielmehr lediglich die gerichtsbekannte Tatsache, daß im Jahre 1923 durch die Arbeitgeber, hinter denen die Regierung stand, die Überzeugung in den Arbeitnehmern geschaffen wurde, der passive Widerstand werde nicht auf Kosten der Arbeiter geleistet, und diese sollten insbesondere aus der Werksbeurlaubung keine Beeinträchtigung ihrer Rechte erleiden. An dieses Versprechen, das tatsächlich gegeben worden ist, sei es schriftlich oder mündlich, ausdrücklich oder stillschweigend, sind die Arbeitgeber jetzt gebunden. Die Beklagte erkennt das teilweise selbst an, indem sie zugibt, daß für die Urlaubs**berechnung**, z. B. im Jahre 1925, das Jahr 1923 als volles Arbeitsjahr in Rechnung zu stellen ist. Das Gleiche muß aber auch für die Frage der Urlaubs**berechtigung** im Jahre 1924 gelten. Auch hier ist die Zeit der Werksbeurlaubung infolge des passiven Widerstandes wie eine Zeit **uneingeschränkter** Betriebszugehörigkeit zu behandeln.

Dieses Ergebnis steht nicht im Widerspruch mit den Forderungen der Billigkeit Gewiß soll der Urlaub der Erholung von getaner Arbeit dienen, aber zugleich auch der Kräftigung für künftige Arbeit. Das Jahr 1923 mit seinen Auswirkungen im besetzten Gebiet wird an den Kräften der werksbeurlaubten Arbeiterschaft trotz mangelnder körperlicher Arbeit nicht weniger gezehrt haben wie ein volles Arbeitsjahr. Auch der Staat hat seinen 1923 an der Ausübung des Dienstes verhinderten Beamten den Urlaub für 1924 nicht vorenthalten.

Mit der hier entschiedenen Frage hat die andere, zweifellos zu verneinende, nichts zu tun, ob die Arbeiter auch 1923, zur Zeit der Werksbeurlaubung, Anspruch auf Urlaubstage und deren Bezahlung hatten; ebensowenig die Frage, ob bei einer Werksbeurlaubung außerhalb des passiven Widerstandes die gleichen Folgerungen zu ziehen wären wie hier.

*

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsvergütung, wenn er vor Antritt des zeitlich festgelegten Urlaubs selbst seine Entlassung nimmt? (Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 27. November 1924, Aktenz. 978/24 Gew.-Ger. K. 6.)

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 27,60 G.-Mk. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Gründe: Kläger, vom 31. Juli 1923 bis 12. Mai 1924 mit 69 Pf. Stundenlohn bei 48stündiger Wochenarbeitszeit bei der Beklagten, verlangt nach dem Tarifvertrag der Wagen- und Karosserieverbände vom 6. August 1923 Urlaubsvergütung für 5 Tage mit 27,60 Mk. Beklagte bestreitet, daß Kläger Anspruch auf Urlaubsvergütung habe.

Die wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Streitfalles von beiden Parteien angerufene tarifliche Schlichtungskommission kam zu keiner Einigung. Über die Behauptung der Parteien wegen Auslegung der Urlaubsbestimmungen des Tarifvertrages wurden die bei dessen Abschluß tätigen Verbandsvertreter als Zeugen vernommen. Unter den Parteien ist streitig, ob Kläger, der am 12. Mai 1924, nachdem ohne seinen Widerspruch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verabredet war, daß alle Arbeiter in der Woche nach Pfingsten Urlaub erhalten sollten, selbst seine Entlassung nahm, nach dem Tarif für „Wagen- und Karosseriebau" auf Vergütung des Urlaubs Anspruch hat. Ebensowenig,

wie die tarifliche Schlichtungskommission hierüber zur Einigung gelangte, konnte aus den im wesentlichen widersprechenden Aussagen der beim Tarifabschluß an hervorragender Stelle tätigen Verbandsvertreter über die Entstehung der einzelnen Tarifbestimmungen betreffend den Urlaub eine authentische zwingende Auslegung gewonnen werden. Nach §§ 133, 157 BGB ist für die Auslegung nur der erklärte Wille maßgebend und wie der andere Vertragsteil nach Treu und Glauben die Erklärung des einen Vertragsteils verstehen mußte (vergl. RG II vom 12. März 1915 — 564/14), ferner ist für die Auslegung einer später strittigen Willenserklärung entscheidend nicht, was der Erklärende dabei gedacht, sondern vielmehr, wie die Erklärung nach Treu und Glauben vom Empfänger verstanden werden mußte. Wird ferner, vor Abfassung einer Urkunde, wie dies bekanntlich bei Abschluß von Tarifverträgen üblich, da jede Partei ihr günstige Bedingungen zu erlangen bestrebt ist, von den Parteien hin- und hergeredet, so ist davon auszugehen, daß die Urkunde — hier der strittige Tarifvertrag — die schließliche Einigung enthält und abweichende Ansichten fallen gelassen wurden (RG II vom 16. März 1915 — 600/14, vergl. Recht 19. Jahrgang Nr. 1927/1928). Deshalb blieb zur Auslegung allein der Wortlaut des Tarifvertrages übrig. Maßgebend sind die Ziffern 7 Abs. 2 letzter Satz und 2 Satz 3. Nach Ziffer 7 Abs. 2 letzter Satz besteht Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht, wenn ein urlaubsberechtigter Arbeiter in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April seine Entlassung nimmt. Diese zeitliche Einschränkung kann nur bedeuten, daß Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht, wenn ein urlaubsberechtigter Arbeiter außerhalb der angegebenen Zeit, also wenn er, wie Kläger, am 12. Mai seine Entlassung nimmt. Andernfalls wäre der Anspruch auf Urlaubsabgeltung allgemein für das ganze Jahr ausgeschlossen, wenn ein Arbeiter seine Entlassung nimmt. Die Bestimmung Ziffer 2 Satz 3: Für nicht angetretenen Urlaub wird eine Vergütung nicht gezahlt, ist nach der oben mitgeteilten Rechtsprechung des Reichsgerichts, der das GG sich anschließt, zwanglos nur so auszulegen, daß ein Arbeiter, der einen ihm zustehenden, gewährten und fälligen Urlaub, während er im Betriebe tätig ist, nicht antritt, Anspruch auf dessen Vergütung nicht hat. Eine von dem Tarifvertrag abweichende, ihn abändernde oder aufhebende Betriebsvereinbarung im Sinne des BRG liegt hier nicht vor. Die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat für die Woche nach Pfingsten verabredete Urlaubsfestsetzung für alle Arbeiter ist nur eine Ausführung der im Tarifvertrag selbst bestimmten Urlaubsvorschriften. Nach alledem hat Kläger, der an sich urlaubsberechtigt ist, trotzdem er selbst zum 12. Mai 1924 seine Entlassung nahm, nach den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 6. August 1923 für Wagen- und Karosseriefabriken Anspruch auf Urlaubsabgeltung in dem der Höhe nach nicht bestrittenen Betrage. (Das Schlichtungswesen, 7. Jahrg. Nr. 2.)

Streik

Schadenersatzklage gegen Streikende.

Das Oberlandesgericht Breslau als Berufungsinstanz fällte am 29. März 1924 in der nachfolgend erkennbaren Sache folgendes Urteil:

Im Namen des Volkes! In Sachen der Firma C. T. & Co., Klägerin und Berufungsklägerin, gegen 1. den Brenner Hugo M., 2. den Hilfsbrenner Emanuel L., Beklagte und Berufungsbeklagte, wegen Schadenersatz aus Dienstvertrag, hat der 9. Zivilsenat des Oberlandesgerichts in Breslau auf die mündliche Verhandlung vom 29. März 1924 für Recht erkannt: Die Berufung gegen das Urteil der 2. Zivilkammer des Landgerichts in Schweidnitz vom 3. Januar 1923 wird zurückgewiesen. Die Kosten der Berufung werden der Klägerin auferlegt. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand. Die Klägerin hat Klage erhoben auf Ersatz des von ihr auf 4060 Mk. bezifferten Schadens, der ihr angeblich dadurch entstanden ist, daß am 3. Oktober 1921 die beiden Beklagten, die damals in ihrer Porzellanfabrik angestellt waren, bei Ausbruch des Porzellanarbeiterstreiks den im vollen Brande befindlichen Porzellanbrennofen im Stich ließen. Die Beklagten haben Abweisung begehrt; sie haben geltend gemacht, daß ihnen die Fortsetzung der Arbeit unmöglich geworden sei, nachdem seitens der streikenden Porzellanarbeiter an sie die Aufforderung zur Niederlegung der Arbeit ergangen sei, und daß die Klägerin den Schaden selbst verursacht habe, indem sie trotz des drohenden Streiks den Ofen in Brand gesetzt, sodann die Beklagten in ihrer Arbeit nicht geschützt, und es schließlich unterlassen habe, durch die ihr zur Verfügung stehenden Angestellten den Ofen zu Ende brennen zu lassen. Die Klägerin hat diese Anführungen bestritten.

Das Landgericht hat durch Urteil vom 3. Januar 1923 die Klägerin mit der Klage abgewiesen.

Gegen diese am 16. Februar 1923 zugestellte Entscheidung hat die Klägerin durch eine am 12. März 1923 bei dem Oberlandesgericht eingegangene Schrift Berufung eingelegt.

Entscheidungsgründe. Im Gegensatz zum Landgericht verneint der Senat eine schuldhafte Vertragsverletzung der Beklagten. Der Streikausbruch, der in Anbetracht der erwiesenen Arbeitswilligkeit der Beklagten als ein Umstand anzusehen ist, den sie nicht zu vertreten haben, führte die Unmöglichkeit ihrer Leistung herbei und befreite daher nach § 275 BGB die Beklagten von der Leistungspflicht. Die genannte Gesetzesbestimmung ist nicht nur zu beziehen auf die Fälle unbedingter Unmöglichkeit, vielmehr ist ihre Anwendung auch schon dann gerechtfertigt, wenn die Schuldner die Leistung nur unter solchen Schwierigkeiten zu erfüllen vermochten, daß ihnen die Leistung nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte nicht zugemutet werden konnte. Diese Begrenzung der Leistungspflicht folgt bereits aus § 242 BGB (vgl. Anm. 2 Abs 2 zu § 275 BGB, erläutert von RGR). Wie die Beweisaufnahme des ersten Rechtsganges ergibt, lag hier der Fall so, daß die Beklagten pflichttreu bei ihrer Arbeit ausharrten, bis eine Abordnung der streikenden Porzellanarbeiter erschien und die sofortige Niederlegung der Arbeit verlangte. Die Klägerin war — darauf deutet die Aussage des Oberaufsehers Riegner hin — offenbar nicht in der Lage, den Beklagten wirksamen Schutz zuteil werden zu lassen.

Auch der gesetzliche und polizeiliche Schutz erweist sich bei massenhaften persönlichen Anfeindungen häufig als unzureichend. Mochte der Streik auch ein „wilder" sein, und mögen die Beklagten auch einem unmittelbaren Zwange nicht ausgesetzt gewesen sein, so ließ das Auftreten der Streikenden doch keinen Zweifel, daß es ihnen mit der völligen Stillegung der Arbeit ernst war. Es bedarf daher keiner weiteren Begründung, daß die Beklagten, wenn sie der Aufforderung der Streikenden nicht nachkamen, sich erheblichen Gefahren und Nachstellungen seitens der großen Masse der Streikenden aussetzten. Im Vergleich zu dem der Klägerin durch die Arbeitseinstellung erwachsenen Sachschaden waren die den Beklagten bei Fortsetzung der Arbeit drohenden Gefahren so groß, daß es die Anforderungen an die Pflichttreue überspannen hieße, wollte man unter den obwaltenden Umständen von den Beklagten das Ausharren bei der Arbeit verlangen.

Die Klage unterliegt hiernach der Abweisung, und es bedarf nicht mehr der Nachprüfung des Grundes, der das Landgericht bestimmt hat, die Klage abzuweisen.

Der Berufung ist daher der Erfolg zu versagen.

(Leipziger Gew.-Zeitung, 5. Jahrg. Nr. 14.)

*

Ist eine Drohung mit sofortiger Arbeitsniederlegung zur Erlangung günstigerer Lohnbedingungen widerrechtlich?

Gelegentlich eines Massary-Gastspiels im R.-Theater in K. forderten die Musiker eine Aufbesserung ihrer Bezüge, die ihnen auch von der Theaterleitung nach Verhandlung mit der Ortsverwaltung des D. Musiker-Verbandes zugesagt wurde. Nachträglich erkannte jedoch die Direktion die getroffenen Abmachungen nicht als bindend an, da sie in der Forderung eine widerrechtliche Drohung und einen unerlaubten Zwang erblickte. Das GG wies die Musiker mit ihrer Klage ab, während das Landgericht die Beklagte zur Innehaltung des mit der Ortsverwaltung getroffenen Abkommens verurteilte. — **Aus den Gründen:** ..... § 123 BRG sieht die Drohung als Mittel zur Willensbeugung nicht unbedingt als Widersetzlichkeit an. Andernfalls wäre die Beifügung „widerrechtlich" zum Merkmal des Bestimmens überflüssig. Nach der allgemeinen Bedeutung des Begriffs „widerrechtlich" kann somit die Tätigkeit des Drohenden dann keine widerrechtliche sein, wenn der Handelnde zu ihr ein Recht hatte ..... Sowohl die angedrohte Handlungsweise wie der verfolgte Zweck müssen erlaubt sein, damit die Drohung als Mittel zur Abgabe einer Willenserklärung statthaft ist. — Nun steht aber das Recht der meisten Kulturstaaten gegenüber Maßnahmen des Klassenkampfes auf dem Standpunkte der Duldung. Nicht zum mindesten auch das deutsche Recht. Das ergab sich schon aus den §§ 152/3 GO. Der Arbeitskampf als solcher wurde darin nirgends bestraft oder mit sonstigen Rechtsnachteilen belegt. Der Streik und die Aussperrung sind als solche nicht

verboten. Dabei ist es auch im Sinne der neuen Reichsverfassung geblieben. Beide sind also rechtlich erlaubte Mittel. Neben manchen anderen Zwecken erfolgt ein Streik in Verfolg des Kampfes um die Verbesserung des Lohnes und der sonstigen Arbeitsbedingungen. Der besondere Streikzweck kann unter Umständen der Kampfmaßnahme eine moralwidrige Eigenart einprägen, den Streik also wegen des damit verfolgten Zweckes im einzelnen Falle zu einer rechtswidrigen Handlung machen. Der Lohnstreik verfolgt aber grundsätzlich einen im Sinne des geltenden Rechts einwandfreien Zweck, es sei denn, daß die erstrebte Lohnaufbesserung eine wucherische Ausbeutung im Sinne des § 138 BGB bedeuten würde. — Selbst der vertragsbrüchige Streik geschieht in der Regel zu dem an sich einwandfreien Zweck, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, ist unter Umständen ein unvermeidliches Mittel zur Erreichung dieses Zwecks. Ganz abgesehen davon, daß „widerrechtlich" im Sinne des § 123 BGB nur objektiv widerrechtlich bedeutet..., wobei nicht nur objektive Rechtswidrigkeit des Erfolges, sondern auch objektiv rechtswidriges Verhalten erforderlich ist..., geht es nicht an, jede vorsätzliche Verletzung von Vertragspflichten ohne weiteres daneben noch unter dem Gesichtspunkte der Moralwidrigkeit erfassen und unter Rechtsnachteil stellen zu wollen. Die Vertragsverletzung mag im Rahmen des Arbeitsvertrages Rechtsfolgen nach sich ziehen, den Arbeitgeber zur sofortigen Entlassung der streikenden Arbeiter berechtigen und diese zum Schadenersatz wegen der Vertragsverletzung verpflichten. Darüber hinaus rechtswidrig im Sinne des objektiven Rechts, als unerlaubte Handlung gemäß §§ 823 ff. BGB ist die Arbeitsverweigerung zum Zwecke der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht... Eine Drohung mit der Anwendung dieses Mittels zur Erreichung jenes Zweckes kann demnach auch nicht als rechtswidrig im Sinne des § 123 BGB angesehen werden. Insbesondere darf in einer solchen Drohung auch nicht der Tatbestand der strafrechtlichen Erpressung erblickt werden, denn wenn eine Erpressung dann vorliegen soll, wenn man auf den „erpreßten" Vermögensvorteil nicht bereits einen Rechtsanspruch besitzt, so enthielte folgerichtig im Grunde jeder Streik zum Zwecke der Lohnbesserung bereits ohne weiteres eine Erpressung, eine sehr bedenkliche und mit dem Geiste der neuzeitlichen Gesetzgebung, insbesondere der Reichsverfassung, unverträgliche Annahme... Die Ausnutzung der wirtschaftlich stärkeren Lage verstößt auch nicht gegen die guten Sitten... Die ausbedungenen Vorteile müssen... im Vergleich zu der Gegenleistung unverhältnismäßig hoch sein, damit von einem Verstoß gegen die guten Sitten gesprochen werden kann; es genügt hierbei aber keineswegs, daß derjenige, welcher sich Vorteile versprechen läßt, dabei seine augenblickliche wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für die Gegenseite oder die leichte Ersetzbarkeit des Gegners durch andere mit in die Wagschale wirft und zur Erlangung nicht unverhältnismäßig großer Vorteile ausnutzt... Die Grenze des Erlaubten hört in dieser Beziehung erst da auf, wo nicht mehr von einem auf Grund der allgemeinen und besondern wirtschaftlichen Verhältnisse und dem Gesetz von Angebot und Nachfrage gefundenen oder erkämpften Ausgleich der beiderseitigen Interessen gesprochen werden kann, sondern wo die Übermacht der einen Partei von ihr dazu mißbraucht worden ist, um die Gegenseite in einer die Allgemeinheit beeinträchtigenden Weise zu knebeln und auszuwuchern. — Eine derartige wucherische Ausbeutung der Beklagten durch den in Frage stehenden Tarifvertrag ist weder offenbar, noch ist dies seitens der Beklagten überhaupt behauptet worden... (Urteil d. 13. Zivk. des LG in Köln v. 4. Juli 1924. — 13 S. 59/24; abgedr. in der D. Musiker-Zeit. v. 27. September 1924.)

Annahmeverzug

Verweigerung rückständiger, tariflich festgelegter Leistungen berechtigt die Arbeitnehmer zur Arbeitsverweigerung und versetzt den Arbeitgeber in Annahme-, d. h. Gläubigerverzug. §§ 273, 298, 615 BGB. (Berufungsurteil des Landgerichts Königsberg vom 10. Oktober 1924, Aktenz. 2 S. 170/24.)

Die Berufung gegen das Urteil des Gewerbegerichts zu Königsberg i. Pr. wird auf Kosten der Klägerinnen zurückgewiesen.

Tatbestand: Die Beklagten, welche bei den klagenden Firmen beschäftigt waren, traten am 11. Dezember 1923 in den Streik, weil die klagenden Firmen ihnen mit Wirkung vom 1. Dezember 1923 ab die Auszahlung der tariflich vereinbarten Bauzulagen

von 25 v. H. für Monteure und 15 v. H. für Helfer zum tariflichen Stundenlohn verweigerten.

Im Wege der Feststellungsklage beantragen die klagenden Firmen, festzustellen, daß sie nicht verpflichtet sind, für den den Beklagten vom 11. Dezember 1923 ab durch den Lohnausfall entstehenden Schaden Ersatz zu leisten.

Durch Urteil vom 16. Februar 1924 hat das Gewerbegericht zu Königsberg die klagenden Firmen mit der Klage kostenpflichtig abgewiesen. Hiergegen haben die klagenden Firmen Berufung eingelegt mit dem Antrage, unter Abänderung der angefochtenen Entscheidung nach dem Klageantrage zu erkennen.

Entscheidungsgründe: Der frist- und formgerecht eingelegten Berufung war der Erfolg zu versagen. Die Voraussetzung für die Feststellungsklage ist aus § 256 ZPO gegeben, weil die Beklagten sich eines Anspruchs gegenüber den klagenden Firmen berufen. Die Klage ist jedoch materiell unbegründet.

Der Auffassung des Vorderrichters, daß die Beklagten wegen Vorenthaltung der Bauzulagen ein Recht zur sofortigen Auflösung des Vertragsverhältnisses gehabt hätten und daß daher der § 628 Abs. 2 BGB zur analogen Anwendung kommen müsse, konnte sich das Berufungsgericht nicht anschließen. Die Beklagten haben in der Berufungsinstanz ausdrücklich erklärt, daß sie mit dem Streik nicht die Auflösung des Dienstverhältnisses bezweckt hätten, sondern die klagenden Firmen zur Erfüllung ihrer Vertragspflichten hätten zwingen wollen. Es kann daher vorliegend in dem Streik eine sofortige Aufkündigung des Vertragsverhältnisses nicht gefunden werden. Es können deshalb auch nicht die Vorschriften über die fristlose Aufkündigung und ihre rechtlichen Folgen zur analogen Anwendung kommen.

Die Klage ist aber aus einem anderen rechtlichen Grunde unbegründet. Den Beklagten stand an ihren Arbeitsleistungen ein Zurückbehaltungsrecht zu. Der § 320 BGB kommt allerdings hier nicht zur Anwendung, weil die Beklagten nach dem Tarifvertrage, wie auch schon § 614 BGB bestimmt, zur Vorleistung der Dienste verpflichtet waren. Es kommt aber § 273 BGB in Betracht, weil den Beklagten, als sie am 11. Dezember 1923 durch den Streik die Arbeit verweigerten, bereits ein fälliger Anspruch auf Zahlung rückständiger Bauzulagen gegen die klagenden Firmen aus dem Dienstverhältnis zustand.

Am 13. August 1923 wurde zwischen der Nordostgruppe des Verbandes der Zentralheizungsindustrie, welcher die klagenden Firmen angehörten, und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband (Heizungsindustrie), welchem die Beklagten noch jetzt angehören, die Vereinbarung getroffen, daß den Heizungsmonteuren eine Bauzulage von 25 v. H. und den Helfern eine solche von 15 v. H. des jeweiligen Spitzenlohnes der Metallindustrie Königsberg gewährt werden und daß die Vereinbarung mit dem 1. August 1923 für die Dauer des bis zum 1. April 1924 geltenden Tarifvertrages in Kraft treten sollte. Die klagenden Firmen sind der Ansicht, daß diese Vereinbarung durch die seit Dezember 1923 eingetretene Stabilisierung der Mark hinfällig geworden sei, weil sie eine Unbilligkeit gegen die Arbeitgeber bedeuten würde. Es kann aber keine Rede davon sein, daß die Stabilisierung der Mark die Unwirksamkeit der Vereinbarung herbeizuführen imstande war, weil die §§ 242, 159 BGB mit ihrer clausula rebus sic stantibus hier nicht zur Anwendung kommen. Anfänglich hatten die klagenden Firmen auch behauptet, daß die Vereinbarung nur bis auf weiteres getroffen worden sei. Die Vereinbarung ist aber, wie sich aus ihrem Wortlaut ergibt, ohne eine solche Einschränkung getroffen worden. Sodann haben die klagenden Firmen geltend gemacht, daß kurz vor der Einbehaltung der Bauzulagen die Nordostgruppe des Verbandes der Zentralheizungsindustrie sich aufgelöst habe, damit sei ein Tarifkontrahent der Vereinbarung vom 13. August 1923 in Fortfall gekommen, so daß auch aus diesem Grunde die Abmachung hinfällig geworden ist. Die Auflösung des als Tarifpartei aufgetretenen Arbeitgeberverbandes führt aber nicht zu einer Aufhebung der von der aufgelösten Tarifpartei getroffenen tariflichen Abmachungen. Letztere gelten auf Grund der Verordnung über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 für die einzelnen Arbeitgeber weiter fort. Mit Recht hat daher der staatliche Schlichtungsausschuß, welchen die Beklagten angerufen hatten, in seinem Schiedsspruch vom 21. Dezember 1923 sich dahin ausgesprochen, daß der Vertrag vom 13. August 1923 seine Rechtsgültigkeit behalten und nie aufgehört habe, zu gelten.

Durch das eidliche Zeugnis des Geschäftsführers des Metallarbeiter-Verbandes B. steht fest, daß den Beklagten, bevor sie am 11. Dezember 1923 die Arbeit verweigerten, schon an zwei vorhergehenden Lohnzahlungstagen die Auszahlung der ihnen zustehenden Bauzulagen von den klagenden Firmen verweigert worden war. Die Beklagten waren

daher nach § 273 BGB zur Arbeitsleistung nur gegen Leistung der fälligen rückständigen Bauzulagen verpflichtet. Nach § 298 BGB kommt aber der Gläubiger in Verzug, wenn er zwar die angebotene Leistung (hier die Arbeitsleistung) anzunehmen bereit ist, die verlangte Gegenleistung (hier die rückständigen Bauzulagen) jedoch nicht anbietet. Die klagenden Firmen befanden sich also im Annahme-, das heißt Gläubigerverzug. Der Gläubigerverzug reicht aber aus, um die Rechte der Beklagten aus § 615 BGB zu begründen. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitnehmer, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt, für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Es steht daher den Beklagten, solange die klagenden Firmen mit der Annahme ihrer Dienste sich in Verzug befanden, ein Anspruch auf Zahlung des tariflichen Lohnes zu.

Davon, daß den Beklagten ein Zurückbehaltungsrecht nicht zustände, weil sie mit seiner Geltendmachung gegen Treu und Glauben verstoßen hätten, kann keine Rede sein. Allerdings kommt § 320 Abs. 2 GBB auch bei der Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts aus § 273 BGB zur analogen Anwendung (Staudinger, Komm. z. BGB. Anm. zu § 273). Danach ist die Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts ausgeschlossen, wenn sie nach den Umständen, insbesondere wegen verhältnismäßiger Geringfügigkeit des rückständigen Teiles, gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Aber die vorenthaltene Bauzulage von 25 bezw. 15 v. H. des tariflichen Stundenlohnes bedeutete für jeden Beklagten einen nicht unerheblichen Lohnausfall. Auch das sonstige Verhalten der Beklagten ist als ein Verstoß gegen Treu und Glauben nicht anzusehen. Der Zeuge B. hat im Auftrage der Beklagten die klagenden Firmen wiederholt vor dem Streik aufgefordert, ihre Verpflichtungen zu erfüllen, und sie darauf hingewiesen, daß die Beklagten andernfalls von ihrem Recht der Arbeitsverweigerung Gebrauch machen würden. Die klagenden Firmen begnügten sich jedoch damit, den Beklagten die Anrufung des Schlichtungsausschusses zu empfehlen. Sie übersahen aber, daß es nicht Sache der Beklagten war, den Schlichtungsausschuß anzurufen, sondern daß sie selbst, wenn sie eine vertragliche Bestimmung zur Aufhebung bringen wollten, das größte Interesse an der Anrufung des Schlichtungsausschusses hatten. Gleichwohl verweigerten sie ohne rechtlichen Grund die tariflich festgesetzten Bauzulagen, handelten also willkürlich. Es kann daher nicht die Rede davon sein, daß den Beklagten bei der Arbeitsverweigerung ein Verstoß gegen Treu und Glauben zur Last fällt.

Die Feststellungsklage hat daher der Vorderrichter mit Recht abgewiesen. Demzufolge war die Berufung der klagenden Firmen zurückzuweisen.

(Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. Nr. 12.)

*

[illegible] versäumter Arbeitszeit bei Inventur (§ 615 BGB).

(Urteil des Gewerbegerichts **Hamm** vom 24. November 1924.)

Sach- und Streitverhältnis: Die Beklagte hat am Sonnabend den 4. Oktober 1924 eine Inventuraufnahme durchgeführt und aus diesem Grunde den Betrieb für diesen Tag stillgelegt. Die Kläger hatten der Beklagten für den 4. Oktober ihre Dienste angeboten. Beklagte hat jedoch die Dienste nicht angenommen.

Die Kläger haben darauf am 23. Oktober 1924 bei dem Gewerbegericht Klage erhoben und beantragt, die Beklagte zur Zahlung des vereinbarten Lohnes für 7½ Arbeitsstunden zu verurteilen. Kläger behaupten, daß Beklagte in Annahmeverzug geraten sei und deshalb für die nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung zahlen müsse.

Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Sie bestreitet, in Annahmeverzug geraten zu sein, und behauptet, die gesetzlich vorgeschriebene Inventur hätte nur durchgeführt werden können, wenn der Betrieb für die Dauer der Inventuraufnahme stillgelegt würde. Die Arbeitsleistung der Kläger sei demnach an diesem Tage unmöglich gewesen, und zwar aus einem Umstande, den weder die Beklagte noch die Kläger zu vertreten hätten. Nach § 323 BGB entfalle aus diesem Grunde auch der Anspruch auf die Gegenleistung. Beklagte macht ferner geltend,

1. weil die Inventuraufnahme (was von der Beklagten nicht bestritten wird) tatzahlen sei und durch diese Bestimmung die Anwendung des § 615 BGB ausgeschlossen werde;

2. daß mit allen Arbeitern eine Kündigungsfrist von 24 Stunden vereinbart sei und daß dem Betriebsrat rechtzeitig unter Beachtung dieser Kündigungsfrist mitgeteilt worden sei, daß der Betrieb am 4. Oktober stillgelegt werden müsse;
3. daß den Arbeitern angeboten worden sei, die ausfallenden 7½ Arbeitsstunden durch Überarbeit nachzuholen.

Kläger bestreiten die Unmöglichkeit der Leistung,

1. weil die Inventuraufnahme (was von der Beklagten nicht bestritten wird) tatsächlich in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 12½ Uhr mittags durchgeführt worden sei, also sehr gut am Sonnabendnachmittag, an dem ohnehin nicht gearbeitet werde, hätte erledigt werden können;
2. weil auch selbst dann, wenn der Sonnabendnachmittag nicht ausgereicht hätte, die Inventuraufnahme am Sonntag hätte zu Ende geführt werden können, wie das auch bei dem Werk der Beklagten in Dortmund geschehen sei und zudem häufig des Sonntags auf dem Werk gearbeitet würde.

Kläger behaupten ferner, daß der Betriebsrat die Beklagte gebeten habe, die Arbeiter oder den größeren Teil der Arbeiter, etwa unter Ausschluß der Jugendlichen, wenigstens bis mittags 12 Uhr an dem fraglichen Tage arbeiten zu lassen. Beklagte habe das jedoch abgelehnt.

Die in gleicher Angelegenheit von den Arbeitern R. und J. gegen die Beklagte erhobenen Klagen (Pr. L. 96/24 und 97/24) sind mit der vorliegenden Streitsache verbunden worden.

In der letzten mündlichen Verhandlung hat Beklagte Feststellungswiderklage dahingehend erhoben, daß die Kläger — ihre sämtlichen Arbeiter einschließlich der Kläger, die am 4. Oktober wegen der Stillegung des Betriebes nicht haben arbeiten können — etwa 100 an Zahl —, keinen Anspruch auf Lohn für den 4. Oktober haben.

Entscheidungsgründe: Was zunächst die Klage selbst angeht, so war zuerst festzustellen, daß die Unmöglichkeit der Leistung nicht vorliegt. Wenn es auch richtig ist, daß die Beklagte auf Grund des § 39 des Handelsgesetzbuches gehalten ist, alljährlich eine Inventuraufnahme zu machen und daß gerade in diesem Jahre in Rücksicht auf die Aufstellung der Goldmarkbilanz eine besonders eingehende Inventur erforderlich war, so darf anderseits nicht verkannt werden, daß die Beklagte die Möglichkeit hatte, die Inventur zu einer Zeit vorzunehmen, in der die Kläger an ihrer vertraglichen Arbeitsleistung nicht oder wenigstens nicht in dem vollen Umfang, wie das vorliegend geschehen ist, gehindert wurden.

Wie Beklagte selbst zugibt, hat die erwähnte Inventuraufnahme tatsächlich nur in der einen Abteilung am Sonnabend morgens von 6 bis 10½ Uhr und in der andern Abteilung von 6 Uhr vormittags bis 12½ Uhr mittags gedauert. Wenn die Behauptung der Beklagten auch insoweit zutreffen mag, daß sie nicht genau hätte übersehen können, wie lange die Inventur dauern würde, so hätte sie nach Ansicht des Gerichts bei einer einigermaßen sorgfältigen Prüfung der Verhältnisse doch ersehen können, daß eine Frist von 8 bis 10 Stunden zu der Inventuraufnahme ausgereicht hätte. Diese Zeit stand aber der Beklagten an dem fraglichen Sonnabend **nachmittag** zur Verfügung. Wenn sie um 2 Uhr begonnen hätte und eventuell den Sonntag vormittag zur Hilfe nahm — zumal da auch sonst häufig an Sonntagen gearbeitet wurde —, hätte sie die Inventur glatt durchführen können. Um ganz sicher zu gehen und die zweifellos wichtige Inventur sorgfältig durchführen zu können, mußte man ihr die Möglichkeit geben, bereits um 12 Uhr mittags mit der Inventur zu beginnen. Das entsprach auch dem Vorschlage des Betriebsrats, der sich bereit erklärt hatte, am Sonnabend vormittag nur bis 12 Uhr zu arbeiten. Keineswegs war aber dazu ein ganzer Tag erforderlich. Eine Unmöglichkeit der Leistung im Sinne des § 323 BGB lag daher, soweit die Arbeitszeit von 6 Uhr morgens bis 12 Uhr mittags in Frage kommt, keinesfalls vor.

Wenn nun die Beklagte auch einwendet, nach § 36 der Arbeitsordnung sei der Lohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen, so steht diese Bestimmung, die im übrigen — wie die ganze Arbeitsordnung — nur innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen Anwendung finden kann, mit dem dargelegten Rechtsstandpunkt nicht in Widerspruch.

Auch mit dem weiteren Einwand, es bestehe, was übrigens bestritten ist, nur eine 24stündige Kündigungsfrist, kann die Beklagte nicht gehört werden, da eine Kündigung tatsächlich nicht ausgesprochen worden ist und auch in der Weigerung der Beklagten, die Kläger an diesem Tage arbeiten zu lassen, nicht erblickt werden kann.

Wenn endlich die Beklagte noch darauf hinweist, daß sie den Klägern die Möglichkeit gegeben habe, die ausgefallene 7½stündige Arbeitszeit durch Überstunden nachzuholen, so ist dem mit Recht von den Klägern entgegengehalten worden, daß bei der zurzeit bestehenden 9½stündigen täglichen Arbeitszeit den Klägern, zumal da sowieso schon eine Reihe von Überstunden wegen zahlreicher Feiertage nachgeholt werden mußten, nicht zugemutet werden könne, noch weitere Überstunden zu leisten.

Die Beklagte ist demnach, da die Kläger ihre Dienste ordnungsmäßig angeboten haben, wegen Nichtannahme derselben in Verzug geraten: §§ 293 und 295 BGB.

Nach § 615 BGB ist sie zur Zahlung des ausgefallenen Lohnes verpflichtet, ohne die Nachleistung von den Klägern verlangen zu können.

Die Höhe der Lohnansprüche ist nicht bestritten.

Die Feststellungswiderklage der Beklagten war, da sie sich in der überwiegenden Mehrzahl gegen Personen richtet, die an dem vorliegenden Rechtsstreit nicht beteiligt sind (eine Zustellung der Klageschrift an sie ist nicht erfolgt, auch die sonstigen Möglichkeiten der Klageerhebung lagen nicht vor), wegen Fehlens einer wesentlichen Prozeßvoraussetzung ohne weiteres abzuweisen.

Arbeitszeit

Nach Ablauf eines eine längere Arbeitszeit vorsehenden Tarifvertrags gelten 8 Stunden als normale gesetzliche Höchstarbeitszeit. § 3 d. Arbzv. gibt keinen privatrechtlichen Anspruch auf Mehrarbeit.

... Es ist der Beklagten zuzugeben, daß die Bestimmungen des bis zum ... geltenden Tarifvertrags zum Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Dienstvertrags geworden sind und daß dieser Inhalt des einzelnen Dienstvertrags durch das Erlöschen des Tarifvertrags grundsätzlich nicht berührt wird. Das gilt aber nur soweit, als nicht der Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrags nach dem Erlöschen des Tarifvertrags, der bezüglich der Bestimmungen über die Zulassung der Mehrarbeit öffentlich-rechtlichen Charakter trägt, gesetzwidrig geworden ist. Da im vorliegenden Fall nach dem Erlöschen des Tarifvertrags zunächst keine der eine Überschreitung der achtstündigen Arbeitszeit zulassenden Ausnahmen ... gegeben war, so bewirkte das Erlöschen des Tarifvertrags, daß der nach dem privaten Tarifvertragsrecht unberührt bleibende Inhalt des Dienstvertrags doch insoweit gemäß § 134 BGB unwirksam geworden ist, als er eine mehr als achtstündige Arbeitszeit vorsah (§ 1 Arbzv.). Die Klägerin ist also ... zunächst nicht zur Mehrarbeit verpflichtet gewesen. — Es fragt sich, ob eine solche Pflicht durch die Anordnung der Mehrarbeit unter Berufung auf § 3 Arbzv. entstanden ist. Richtig ist, daß eine Verpflichtung zur Mehrarbeit nach der ordnungsmäßig erfolgten Anordnung zulässig wir. Zweifelhaft ist jedoch, ob die Beklagte auf Grund der Anordnung einen vertraglichen Anspruch auf Leistung der Mehrarbeit erlangt hat, ob also § 3 Arbzv. dem Arbeitgeber außer der Rechtsmacht, das öffentlich-rechtliche Verbot der Überschreitung des Achtstundentags kraft eigener Erklärung für 30 von ihm frei gewählte Tage aufzuheben, auch einen privatrechtlichen Anspruch auf Leistung von Mehrarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer gewährt. — Das Gericht ist der Ansicht, daß auf Grund einer Anordnung gemäß § 3 Arbzv. ein solcher privatrechtlicher Anspruch nicht hergeleitet werden kann. Dies folgt vor allem aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter der ganzen Arbeitszeitregelung, die nur ein Teil des öffentlich-rechtlichen Arbeiterschutzes ist. ... Der rechtlichen Natur der Arbeitszeitregelung entspricht es, daß die durch die neue Arbzv. erstrebte Verlängerung der Arbeitsdauer dadurch ermöglicht worden ist, daß die öffentlich-rechtlichen Beschränkungen des Arbeitgebers verringert worden sind. Das ist unter anderm auch durch § 3 Arbzv. erfolgt, dessen Inhalt also nur dahin geht, daß eine Überschreitung der achtstündigen Arbeitszeit an 30 vom Arbeitgeber zu bestimmenden Tagen von seiten des Staates nicht verboten und demgemäß nicht strafbar ist ... (Aus dem Urteil d. 1. Zivk. d. LG in Potsdam vom 9. Oktober 1924. — 3. S. 211. 24/11. „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 5. Jahrg. Heft 2.)

*

Mit Ablauf eines Ueberzeitabkommens tritt automatisch die gesetzliche 48stündige Wochenarbeitszeit in Kraft.

(Gutachten von **Prof. Sinzheimer**, Frankfurt a. M.)

Am 6. März 1924 wurde durch Schiedsspruch, der am 16. April 1924 für verbindlich erklärt wurde, für das Industriegebiet für Velbert ein Überzeitabkommen geschaffen. In diesem Abkommen wird über die Arbeitszeit bestimmt, daß, wenn aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen länger als 48 Stunden wöchentlich gearbeitet werden muß, nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung von der Betriebsleitung eine Verlängerung der reinen Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von wöchentlich 56 Stunden angeordnet werden kann. Für die über 48 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit wird ein Zuschlag nicht gezahlt. Unter IV. des Abkommens heißt es:

Die Regelung laut Ziffer I gilt bis auf weiteres und kann mit monatlicher Frist zum Monatsende gekündigt werden, erstmalig zum 30. Juni 1924.

Die drei an diesem Abkommen beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer haben form- und fristgemäß dieses Überzeitabkommen zum 30. Juni 1924 gekündigt.

Die Frage, die mir vorgelegt wurde, lautet dahin, ob trotz des durch die erwähnte Kündigung herbeigeführten Ablaufs des Überzeitabkommens die einzelnen Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit noch mit dem Inhalt dieses Abkommens erfüllt sind, so daß bis zu einer anderweiten Regelung der Arbeitszeitfrage die Arbeitnehmer kraft ihrer Arbeitsverträge auch nach dem 30. Juni 1924 noch verpflichtet sind, Überarbeit über 48 Stunden in der Woche nach Maßgabe der für die Arbeitszeit getroffenen Bestimmungen des Überzeitabkommens zu leisten.

I.

Im vorliegenden Falle ist die nach der Arbeitszeitverordnung grundsätzlich auf die Dauer von acht Stunden begrenzte regelmäßige werktägliche Arbeitszeit durch einen verbindlich erklärten Schiedsspruch verlängert worden. Der verbindlich erklärte Schiedsspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrags. Gemäß § 5 AZV liegt deswegen auf Grund des Überzeitabkommens eine zulässige Ausdehnung der grundsätzlich begrenzten Arbeitszeit vor.

Für die Beantwortung der mir vorgelegten Frage ist zunächst eine Untersuchung darüber erforderlich, welche Bedeutung ein Tarifvertrag für die Ausdehnung der Arbeitszeit im Sinne des § 5 AZV hat.

Diese Bedeutung ergibt sich aus der Natur der in der AZV getroffenen Arbeitszeitregelung überhaupt.

Diese Regelung ist grundsätzlich eine ausschließlich öffentlich-rechtliche. Das öffentliche Recht zieht die Grenzen, die für die Dauer von Arbeitsverträgen maßgebend sein dürfen. Diese Grenzen haben nicht die Bedeutung, daß, soweit sie reichen, der Arbeitnehmer ohne weiteres verpflichtet ist, Arbeit innerhalb dieser Grenzen zu leisten. Sie hat vielmehr lediglich die Bedeutung, die Schranken festzusetzen, über die hinaus Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden können, Arbeit zu leisten (vergl. die grundsätzlichen Ausführungen von Potthoff, „Arbeitszeitgesetz und Arbeitsleistungspflicht", im „Arbeitsrecht", XI, S. 287 ff.). Die Arbeitszeitverordnung regelt deswegen nicht den Inhalt der Arbeitsleistungspflicht des Arbeitnehmers im Hinblick auf ihren Umfang, sondern sie grenzt nur die rechtlichen Möglichkeiten ab, innerhalb derer eine vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Arbeit hinsichtlich ihres Umfangs zustande kommen kann.

Um daher zu bestimmen, in welchem Umfange ein Arbeitnehmer Arbeit zu leisten hat, ist stets eine doppelte Frage auseinanderzuhalten, nämlich:

a) Welche öffentlich-rechtliche Schranke hinsichtlich der Arbeitszeit besteht für den einzelnen Arbeitsvertrag?

b) In welchem Umfang ist der Arbeitnehmer innerhalb dieser Schranke privatrechtlich zur Arbeit verpflichtet?

Wendet man diese Gesichtspunkte auf die Betrachtung der Rolle an, die dem Tarifvertrag im System der AZV zukommt, so ergibt sich folgendes:

Der Tarifvertrag ist ursprünglich nur ein auf die Hervorbringung **privaten Arbeitsvertragsrechts gerichteter Normenvertrag.** In diesem Sinne faßt ihn auch ausschließlich § 1 des Tarifvertrags auf. Durch seine Arbeitsnormen werden hiernach die einzelnen Arbeitsverträge in ihren privaten Rechten und Pflichten bestimmt. Die neue Gesetzgebung hat dem Tarifvertrag eine weitere Rolle zugewiesen. Nicht nur privates Recht, auch öffentliches Recht soll durch ihn in den gesetzlich zugelassenen Fällen berührt werden. Der Tarifvertrag wird ein Mittel, in öffentliche Rechtsgebiete einzugreifen, und zwar in der Weise, daß durch ihn öffentliches Recht entweder ergänzt oder abgeändert werden kann. Dies letztere ist insbesondere auch durch die AZV vorgesehen. Eine Rechtsverordnung grenzt die Arbeitszeitdauer ab. Sie überläßt es aber zugleich dem Tarifvertrag, Ausnahmen von ihrer Regelung herbeizuführen. Dieser Fall ist im § 5 AZV gegeben.

Berücksichtigt man diese doppelte Rolle des Tarifvertrages, so ergibt sich, daß eine in den Grenzen des § 5 AZV vorgenommene tarifvertragliche Ordnung eine doppelte Richtung hat. Sie bestimmt einerseits den privatrechtlichen Inhalt des Arbeitsvertrags und ändert anderseits, wenigstens für eine bestimmte Zeit, die Regelung des öffentlichen Rechts ab, indem sie die grundsätzlich zugelassene Schranke der Arbeitszeit öffentlich-rechtlich ausdehnt.

Wenn daher durch einen Tarifvertrag im Rahmen des § 5 Überarbeit zugelassen und geregelt ist, so wird dadurch, der doppelten Rolle des Tarifvertrags entsprechend, nicht nur die öffentlich-rechtliche Schranke der zulässigen Arbeitszeit erweitert, sondern zugleich auch, weil der Inhalt von Tarifverträgen nach § 1 TV ohne weiteres unabdingbar dem Inhalt von Arbeitsverträgen sich mitteilt, eine privatrechtliche Pflicht des Arbeitnehmers zur Überarbeit nach Maßgabe der tariflichen Regelung herbeigeführt.

II.

Tritt man nunmehr der hier zu beantwortenden Frage näher, so ist von der Geltung der sogenannten „Nachwirkungstheorie" auszugehen. Diese Theorie besagt, daß der Inhalt von Tarifverträgen in dem Inhalt von Arbeitsverträgen nicht nur für die Dauer eines Tarifvertrages, sondern auch noch darüber hinaus solange besteht, als nicht neue Bestimmungsgründe für den Inhalt von Arbeitsverträgen (Einzelvereinbarung, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) auftreten. Allerdings erlischt nach dieser Theorie mit dem Ablauf eines Tarifvertrags die im § 1 TV vorgesehene Unabdingbarkeit des Tarifvertrags. Das zwingende, unabdingbare Recht des Tarifvertrags ist weggefallen, es wirkt im Inhalt der Arbeitsverträge nur noch nach. Deswegen steht es nach Ablauf eines Tarifvertrags den Parteien des Arbeitsvertrags frei, neue Vereinbarungen zu treffen. Ein unabdingbarer Tarifinhalt steht einer solchen Vereinbarung nicht mehr im Wege. Diese Nachwirkungstheorie muß als die herrschende Theorie angesprochen werden, und zwar in Literatur und Praxis.

Die Nachwirkung des Tarifvertrags ergibt sich mithin aus dem Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge. Weil diese Verträge unter der Herrschaft eines Tarifvertrags einen bestimmten Inhalt empfangen haben, erhält sich dieser Inhalt solange, bis eine neue Inhaltsbestimmung erfolgt ist. **Aber dieser Inhalt darf zwingendem, insbesondere öffentlichem Recht nicht entgegenstehen. Steht er solchem Recht entgegen, so ist er unwirksam.**

Die Frage ist daher, ob nach dem Ablauf des Überzeitabkommens eine öffentlich-rechtliche Regelung vorhanden ist, die die Möglichkeit einer Nachwirkung der tariflichen Arbeitszeitbestimmung in den einzelnen Arbeitsverträgen ausschließt.

Diese Frage ist zu bejahen.

Das Überzeitabkommen hat nach dem zu I. Gesagten nicht nur den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge gemäß § 1 TV bestimmt, sondern auch in öffentlich-rechtlicher Wirkung die öffentlich-rechtliche Schranke für die Zulässigkeit von Mehrarbeit ausgedehnt. Das Überzeitabkommen hat deswegen nicht nur eine privatrechtliche, sondern auch eine öffentlich-rechtliche Regelung im Rahmen des § 5 AZV getroffen. Diese öffentlich-rechtliche Regelung des Überzeitabkommens ist in dem Augenblick weggefallen, in dem dieses Abkommen abgelaufen war. Denn nur für die Dauer dieses Überzeitabkommens sollte diese öffentlich-rechtliche Regelung gelten. Eine Nachwirkung öffentlich-rechtlicher Bestimmung nach Ablauf der Zeitdauer, für die sie gelten sollen, gibt es nicht. So wenig eine öffentlich-rechtliche Regelung, die durch Gesetz oder Rechtsverordnung

eingeführt ist, nach dem Zeitpunkt ihres Ablaufs noch nachwirken kann, sondern nur gilt für den Zeitraum, für den sie bestimmt ist, so wenig kann eine durch Tarifvertrag herbeigeführte öffentlich-rechtliche Regelung über den Zeitpunkt ihres Ablaufs hinaus noch öffentlich-rechtliche Wirkungen ihrem Inhalt gemäß enthalten. Der Tarifvertrag hat nach § 5 AZV die Wirkung einer Rechtsverordnung und kann deswegen nicht anders behandelt werden wie andere Quellen des öffentlichen Rechts. Mit dem Ablauf der Geltungszeit des Überzeitabkommens bestand deswegen die durch dieses Abkommen geschaffene öffentlich-rechtliche Ausdehnung der für die Arbeitszeit maßgebenden Schranken nicht mehr und trat automatisch derjenige öffentlich-rechtliche Zustand ein, der ohne diese Ausnahme in der AZV festgelegt ist. Eine Nachwirkung des Inhalts des abgelaufenen Überzeitabkommens in dem Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge kann deswegen nicht mehr in Frage kommen, weil sie im Widerspruch mit der öffentlich-rechtlichen Regelung der AZV steht.

Ich fasse das Ergebnis dieses Gutachtens wie folgt zusammen: Die durch das Überzeitabkommen vom 16. April 1924 herbeigeführte Ausdehnung der öffentlich-rechtlichen Schranken für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist mit dem Ablauf des Überzeitabkommens weggefallen, so daß vom Zeitpunkt des Ablaufs dieses Abkommens ab die allgemeinen Bestimmungen der AZV gelten. Arbeitsverträge, deren Inhalt mit diesen Bestimmungen im Widerspruch stehen, sind, soweit dieser Inhalt reicht, unwirksam, auch wenn dieser Inhalt aus dem abgelaufenen Überzeitabkommen herrührt.

Fehlguß

Entschädigung von Fehlguß.

(Urteil des Gewerbegerichts **Freital** vom 30. Januar 1925. Akt.-Zeich. 11/25 GG.)

„Die Beklagte wird verurteilt, an die Kläger den Betrag von 9,61 Mk. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen."

Tatbestand: Den Klägern, als Former bei der Beklagten beschäftigt, ist an verschiedenen Arbeitsstücken Ausschuß entstanden. Die beklagte Firma verweigert die von den Klägern geforderte Zahlung unter Hinweis auf ein Betriebsabkommen.

Gründe: Im Falle der 2 Schlitten und der 12 Räder konnte den Klägern J. und S. weder eine Fahrlässigkeit noch ein grobes Verschulden nachgewiesen werden. Das Ergebnis der Arbeit eines Formers läßt sich mit Sicherheit vorher niemals bestimmen. Bei aller Geschicklichkeit, Sorgfalt und Intelligenz des Formers ist Ausschußgefahr niemals völlig ausgeschlossen. Das Arbeitsergebnis eines Formers hängt nicht allein von den persönlichen Eigenschaften desselben ab, sondern wird von Zufällen und Ereignissen im Schmelz- und Gießereiprozeß beeinflußt, auf die der Former keinerlei Einflüsse hat. Zum Beispiel kann das zum Gießen verwendete Eisen fehlerhaft und die Temperatur des flüssigen Eisens unvorteilhaft sein. Wollte man nun in Fällen, in denen es der Former tatsächlich nicht an Geschicklichkeit, Sorgfalt und Intelligenz hat fehlen lassen, diesen auch verantwortlich machen für Ausschußergebnisse, die weder auf Fahrlässigkeit noch auf grobes Verschulden zurückzuführen sind, so würde das Risiko dieses Arbeitsprozesses allein dem Arbeitnehmer, also dem Schwächeren, aus dem Arbeitsvertrage auferlegt werden. Der dem Arbeitnehmer dadurch entstehende wirtschaftliche Schaden würde in vielen Fällen gleichbedeutend sein mit einer völligen Vernichtung des Arbeitseinkommens überhaupt. Ein solcher Zustand ist aber nicht nur eine unbillige Härte, sondern verstößt auch gegen die guten Sitten.

Was die Ansprüche für die Riemenscheiben und den Tisch anbelangen, so ist das Gericht zu der Überzeugung gekommen, daß bei den Klägern J. und Sch. in diesen Fällen eine gewisse Fahrlässigkeit nicht ausgeschlossen ist. Das Gericht hielt deshalb die obenerwähnte Entschädigung in Höhe von 75 Prozent des Tariflohnes für recht und billig.

Druck: Verlagsgesellschaft des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Stuttgart, Rötestr. 16