Nummer 15

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 17, 6. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie
Stuttgart, 15. August 1925

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

Inhaltsverzeichnis

1. Wahlen zum Betriebsrat . . . 1
2. Geschäftsführung des Betriebsrats 5
3. Amtsenthebung des Betriebsrats . 6
4. Aufsichtsrat 7
5. Arbeitsordnung 8
6. Entlassung 10
7. Entlassung von Betriebsratsmitgl. 11
8. Tarifvertrag 15
9. Arbeitszeit 21
10. Annahmeverzug § 615 BGB . . 23
11. Betriebsstillegungen 28
12. Lehrlingsfragen 30
13. Gerichtsverfahren 32

Wahlen zum Betriebsrat

Der Wahlvorstand kann die gesetzliche Aushängezeit des Wahlergebnisses nicht verkürzen. Es genügt nicht, daß mit dem Beginn des Aushanges zwei Wochen verstrichen sind. Zur Setzung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen. Zur Berufszugehörigkeit als Voraussetzung der Wählbarkeit. Unwirksamkeit der Wahl des Betriebsrats hat die Ungültigkeit der Bildung eines Gesamtbetriebsrats zur Folge.

Beschluß der arbeitsgerichtlichen Kammer des Schlichtungsausschusses **Braunschweig** vom 18. Juni 1025.

Gründe: 1. Im März d. J. ist in dem Betrieb der Arbeitgeberin Mühle R. A.-G. die Betriebsratswahl vorgenommen worden. Das Wahlausschreiben vom 1. März hat bis zum 22. März im Vesperraume der Arbeiterschaft ausgehangen, nicht aber in den etwa 100 Meter davon entfernten Büroräumen der Angestellten. Diese haben eine Vorschlagsliste nicht eingereicht, eine Nachfrist nach § 8 der Wahlordnung ist nicht gesetzt. Vom Wahlvorstande sind deshalb fünf Mitglieder der Arbeitervorschlagsliste als gewählt angesehen, obwohl der Betriebsrat im Regelfalle aus vier Arbeitern und einem Angestellten zu bestehen hat.

Die Wahl ist von den fünf Gewählten sogleich angenommen. Der Aushang nach § 18 der Wahlordnung ist schon nach einer Woche wieder abgenommen.

Nicht innerhalb dieser Woche, auch nicht innerhalb zwei Wochen, gerechnet von Beginn des Aushanges ab, sondern mit Schreiben vom 17. April, eingegangen bei der arbeitsgerichtlichen Kammer am 17. April, hat die Arbeitgeberin die Wahl angefochten.

Sie hat die Anfechtung mit dem angeblich ungenügenden Aushange des Wahlausschreibens, der die Nichtwahl der Angestellten veranlaßt habe, und mit Verletzung des § 8 der Wahlordnung sowie weiter damit begründet, daß A. F., L. F. und O. E. nicht wählbar gewesen seien. A. F. sei zwar seit längeren Jahren Müller, habe aber in der letzten Zeit vor seinem Dienstantritt bei der Mühle R. an der Eisenbahn gearbeitet. L. F. und O. E. seien noch nicht drei Jahre in einem Mühlenbetrieb beschäftigt gewesen, sondern F. in einem Kaliwerk und E. in einem Kalkwerk.

2. Die Anfechtung ist rechtzeitig. § 18 schreibt vor, daß das Wahlergebnis zwei Wochen lang auszuhängen ist und daß während des Aushanges die Wahl von allen Beteiligten angefochten werden kann. Während zweier Wochen soll den Beteiligten die Möglichkeit gegeben werden, von dem Wahlergebnis Kenntnis zu nehmen, und solange ihnen dieses Recht gegeben ist, sollen sie auch nach § 19 das Recht zur Wahlanfechtung haben. Der Wahlvorstand hat keine Befugnis, den Beteiligten, Arbeitgeber wie Arbeit-

nehmern, dieses Recht zur Kenntnisnahme und Wahlanfechtung durch Verkürzung der Dauer des Aushanges zu schmälern. Wäre es anders, so könnte der Wahlvorstand jede Anfechtung durch stärkste Verkürzung des Aushanges unmöglich machen. Es reicht nicht aus, daß mit dem Aushang des Wahlergebnisses begonnen ist. Der Beginn des Aushangs hat nicht die Bedeutung, daß von da ab ohne Rücksicht auf die Dauer des Aushangs eine zweiwöchige Frist für die Anfechtung läuft. Bei anderer Auslegung des § 19 der Wahlordnung könnte der Wahlvorstand auch wieder das Anfechtungsrecht illusorisch machen dadurch, daß er das Wahlergebnis nur einzelnen bei Beginn des Aushangs anwesenden Beteiligten mitteilt, andern aber, die bei Beginn des Aushangs beispielsweise krank waren, vorenthält.

Die Frist zur Anfechtung läuft bis zum Ablauf der gesetzlichen Aushangszeit. Wird diese unterbrochen, so wird auch die Anfechtungsfrist unterbrochen. Das schließt aber die Anfechtung während der Unterbrechung nicht aus.

3. Die Anfechtung der Wahl ist nicht nur rechtzeitig, sie ist auch begründet. Nach § 3 Abs. 3 der Wahlordnung muß das Wahlausschreiben an einer oder mehreren geeigneten, allen Wahlberechtigten zugänglichen Stellen ausgehängt werden. Hier hatten Arbeiter und Angestellte zum Betriebsrat zu wählen. Die Arbeitsräume der Mehrzahl der Angestellten liegen etwa 100 Meter von den Arbeits- und Erholungsräumen der Arbeiter entfernt. Die Angestellten kommen in der Mehrheit weder in die Arbeitsräume der Arbeiter noch in deren Eßraum, haben auch sonst keine Fühlung mit den Arbeitern. Unter diesen Umständen kann der Aushang des Wahlausschreibens allein in dem Arbeitereßraum als ausreichend nicht angesehen werden. Dieser Raum ist für die einheitliche Bekanntgabe des Wahlausschreibens an Arbeiter und Angestellte nicht geeignet. Da der Eßraum nur für die Arbeiter gedacht ist und andern betrieblichen Zwecken nicht dient, ist er im allgemeinen den Angestellten nicht zugänglich. Es ist notwendig, das Wahlausschreiben auch im Büro der Angestellten auszuhängen. Daß in früheren Jahren die Angestellten sich auch ohne das an der Wahl beteiligt haben, ist ohne Bedeutung. Da das Wahlausschreiben nicht an einer geeigneten, durch die Angestellten zugänglichen Stelle ausgehängt ist, ist gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen (§ 20 der Wahlordnung), durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis verändert werden, da die mitwählenden Angestellten über die Wahl nicht genügend unterrichtet wurden. Es ist sogar anzunehmen, daß der Nichtaushang die Nichtbeteiligung der Angestellten an der Wahl zur Folge gehabt hat. Bei Beteiligung stand den Angestellten ein Sitz im Betriebsrate zu. Aus diesem Grunde muß die Wahl für ungültig erklärt werden.

4. Dagegen kann darauf, daß den Angestellten keine Nachfrist zur Einreichung einer Vorschlagsliste gesetzt ist, die Anfechtung der Wahl nicht gestützt werden. § 8 der Wahlordnung ist nur anzuwenden, wenn weder von der Arbeitergruppe noch von der Angestelltengruppe eine Vorschlagsliste eingereicht ist. Nur dann kann, wie das in § 8 vorgesehen ist, der Wahlvorstand feststellen, daß eine Wahl nicht zustande gekommen ist.

5. Die Wahl der Arbeiter L. F., A. F. und E. ist an sich nicht ungültig. Alle drei besitzen, soweit das in der Verhandlung festgestellt werden konnte, die Wählbarkeit. A. F. ist seit 11 Jahren Müller und seit Herbst 1923 in der Mühle R. Er erfüllt danach die Voraussetzungen des § 20 BRG, die kurze Unterbrechung der Tätigkeit als Müller (4. Juli bis 11. November 1923) ist für die Beurteilung seiner Berufszugehörigkeit belanglos. L. F. und E. sind nicht für den eigentlichen Mühlenbetrieb, sondern im wesentlichen für die Arbeiten im Speicher und beim Verladen angenommen. Sie sind beide eine Reihe von Jahren mit gleichartigen Arbeiten beschäftigt, E. auf dem Kaliwerk in Th., L. F. auf dem Kalkwerk in W. Sie haben sich nach ihrer unwiderlegten Angabe für derartige Arbeiten spezialisiert. Sie können danach nicht mehr als ungelernte Arbeiter im gewöhnlichen Sinne angesehen werden, dürfen vielmehr als Arbeiter einer bestimmten, als besondere Berufsart anzusehenden Kategorie angesprochen werden. Auch bei ihnen muß nach den bisherigen Feststellungen die vom Gesetz geforderte dreijährige Berufszugehörigkeit angenommen werden.

6. Da die Ungültigkeit der Wahl des Betriebsrates in dem Betriebe R. ausgesprochen ist, ist die Bildung des Gesamtbetriebsrats ohne weiteres hinfällig geworden. Es bedarf deshalb nicht mehr der Feststellung, daß die Bildung des Gesamtbetriebsrates nicht unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (übereinstimmender Beschluß beider Betriebsräte) geschehen ist. („Das Schlichtungswesen", 7. Jahrg. Nr. 7.)

*

Ungültigkeit einer Betriebsratswahl wegen Verstoßes gegen die wesentlichen Vorschriften über das Wahlverfahren.

Beschluß des Gewerbegerichts der Stadt **Berlin** als Arbeitsgericht vom 12. Mai 1924 (Kammer 11, 27/24).

Die am 24. und 25. März 1924 stattgefundene Wahl des Betriebsrates der Automobilwerke wird für ungültig erklärt.

Tatbestand: Die von drei Antragstellern als Listenvertreter eingereichte Vorschlagsliste II begann mit dem Namen A. und wies im ganzen 20 Namen auf. Nachträglich sind zwölf Namen, darunter A., seitens des Wahlvorstandes gestrichen worden. Die von den Listenvertretern beigebrachte Zustimmungserklärung ergibt, daß die zwölf Namen auf ihr in der Zeit vom 7. bis 20. März 1924 gestrichen worden sind. Die Vorschlagslisten sind am 17. März 1924 zum Aushang gebracht worden. Am 21. März 1924 sind die Antragsteller durch den Wahlvorstand davon benachrichtigt worden, daß A. und zehn andere, darunter B., C. und D., zurückgetreten bezw. ausgeschieden sind. Die Wahl hat am 24. und 25. März stattgefunden. In der Bekanntmachung des Wahlergebnisses ist E., welcher an zweiter Stelle stand, als Betriebsratsmitglied und F. als Ergänzungsmitglied ernannt.

Die Antragsteller fechten die Wahl an, da die Streichungen auf der Vorschlagsliste unzulässig seien und sie erst am 21. März 1924 hiervon Kenntnis erhalten hätten, als der Aushang bereits erfolgt sei. B., C. und D. seien noch während des Aushangs am 20. März gestrichen worden.

Gründe: Nach § 20 der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz vom 5. Februar 1920 ist die Wahl ungültig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen und weder eine nachträgliche Ergänzung möglich, noch nachgewiesen ist, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht verändert werden konnte.

Die Wahlordnung kennt die Streichung einzelner Bewerber auf der Vorschlagsliste nur in zwei Fällen, nämlich:

1. wenn die Zustimmungserklärung eines Bewerbers trotz Beanstandung seitens des Wahlvorstandes nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt wird (§ 6 Abs. 2 WO);
2. wenn ein vorgeschlagener Bewerber nicht in der im § 5 Abs. 1 Satz 3 WO bestimmten Weise bezeichnet ist und der Listenvertreter der Aufforderung des Wahlvorstandes, die Liste zu ergänzen, nicht rechtzeitig nachkommt (§ 7 Abs. 2 WO).

Hiernach muß davon ausgegangen werden, daß eine Streichung von Bewerbern vor und während des Aushanges in anderen Fällen unzulässig ist. Wer seine Zustimmung zur Aufnahme in die Vorschlagsliste einmal erklärt hat, ist an seine Willenserklärung gebunden und kann sie nicht mehr widerrufen. Allein die Befolgung dieses Grundsatzes gewährleistet ein einwandfreies Wahlverfahren. Es würde zu großen Unzuträglichkeiten führen, wenn der Wahlvorstand berechtigt wäre, auch in anderen als den gesetzlich festgelegten Fällen Namen von Bewerbern auf der Vorschlagsliste zu streichen.

Zum mindesten wäre, wenn man den Widerruf der Zustimmungserklärung für zulässig hält, die Zustimmung der Listenvertreter einzuholen, um ihnen die Möglichkeit zur Ergäazung der Liste zu geben. Dies kann aber auch nur dann zulässig sein, wenn die geänderte Liste noch mindestens drei Tage vor der Stimmabgabe aushängt (§ 6 Abs. 1 Satz 2 WO). Nach § 6 Abs. 1 Satz 3 WO kann eine Vorschlagsliste nur vor dem Aushang und nur durch eine von allen Unterzeichnern der Liste unterschriebene Erklärung zurückgenommen werden.

Das Wahlergebnis ist durch die Streichung des Namens A., nicht aber durch die Streichung der übrigen Namen, insbesondere der Namen B., C. und D., geändert worden. Wäre A. nicht gestrichen worden, so wäre er, da sein Name der erste auf der Liste war, zum Betriebsratsmitglied und E. zum Ergänzungsmitglied gewählt gewesen Auf Grund der Streichung ist aber E. Betriebsratsmitglied und F. Ergänzungsmitglied geworden.

An der durch die unzulässige Streichung des Namens A. bedingten Ungültigkeit der Betriebsratswahl kann auch der Umstand nichts ändern, daß A. nach erfolgter Wahl zur Niederlegung seines Amtes berechtigt gewesen wäre. Hiernach war die Betriebsratswahl für ungültig zu erklären.

Dauert ohne Neuwahl das Amt des Betriebsrates stillschweigend über ein Jahr weiter? Kann ein Angestellter mangels eines Angestelltenrates den Einspruch gegen die Entlassung bei dem Arbeiterrat erheben?

Urteil des Gewerbegerichts **Berlin**, Kammer 6, vom 19. Februar 1925.

Kläger war bei der Beklagten vom 1. Oktober 1921 bis 31. Januar 1925 als Werkmeister bei monatlicher Kündigung gegen 306 Mk. Monatsgehalt beschäftigt. Beklagte beschäftigt im ganzen 9 Angestellte und etwa 70 Arbeiter. Für die Arbeiterschaft besteht ein Arbeiterrat. Für die Angestellten wurde der Kläger im März 1923 als Obmann gewählt und gehörte als solcher mit zum Betriebsrat. Im Frühjahr 1924 wählte die Arbeiterschaft ihren Arbeiterrat neu. Die Angestelltenschaft beteiligte sich an dieser Wahl nicht. Kläger behauptet, gemäß §§ 43 und 60 BRG, weiter als Betriebsobmann der Angestellten zu gelten, da sein Amt solange weiterbestehe, bis eine Neuwahl erfolgt sei. Am 30. Dezember 1924 wurde Kläger zum 31. Januar 1925 ohne Zustimmung der wahlberechtigten Angestellten gekündigt und nimmt gemäß §§ 96 bis 98 BRG die Schutzvorschrift als Betriebsobmann der Angestellten für sich in Anspruch. Vorsorglich erhob er auch gemäß § 84, 4 BRG beim Arbeiterrat Einspruch. Dieser billigte seinen Einspruch, verhandelte mit der Beklagten. Die Verhandlungen scheiterten. Kläger ruft das Arbeitsgericht an und beantragt, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn über den 31. Januar 1925 hinaus weiter zu beschäftigen. Die Klage ist abgewiesen.

Aus den Gründen: 1. Der Einwand der Unzuständigkeit des Arbeitsgerichts greift nicht durch. Das Arbeitsgericht ist zur Entscheidung vorliegenden Rechtsstreites nach dem Gesetze zuständig. Kläger begehrt den Schutz als Betriebsobmann der Angestelltenschaft nach §§ 96 bis 98 BRG und nimmt hilfsweise auch die Vorschrift des § 84, 4 BRG für sich in Anspruch mit der Behauptung, daß seine Entlassung eine unbillige Härte sei. Hierüber zu entscheiden, ist nach dem Gesetz ausschließlich das Arbeitsgericht berufen.

2. Die Schutzvorschriften der §§ 96 bis 98 BRG stehen dem Kläger nicht zur Seite. Seine Auffassung, daß er, weil für 1923 zum Obmann des Angestelltenrates gewählt, nunmehr auch stillschweigend für 1924 Obmann der Angestelltenschaft geblieben sei, ist rechtsirrtümlich. Dieser Ansicht des Klägers steht zunächst der § 18 BRG entgegen. Danach werden die Mitglieder des Betriebsrates auf die Dauer von einem Jahr gewählt und ist Wiederwahl zulässig. Nach einem Jahre erlischt das Amt und muß mithin eine Neuwahl des Betriebsrates stattfinden. Auch die anderen Wahlvorschriften des Betriebsrätegesetzes, insbesondere §§ 15 und 16 derselben, lassen mit Sicherheit erkennen, daß zur Bestellung des Betriebsrates stets eine Wahl notwendig ist, mithin „stillschweigend" die Befugnisse des Amtes nicht weitergehen. Die Wahlvorschriften sind Formvorschriften. Zur rechtsgültigen Bestellung eines Betriebsrates sind sie streng einzuhalten. Keineswegs können sie ausdehnend ausgelegt werden. Die von ihm für seine Auffassung angegebenen §§ 43 und 60 BRG stehen der Ansicht des Klägers nicht zur Seite. Die §§ 43 und 60 behandeln die Fälle, bei denen die Neuwahl des Betriebsrates zum Beispiel durch Ungültigkeitserklärung der Wahl sich verzögert, kommen aber nicht zur Anwendung, wenn die Neuwahl des Betriebsrates am Mangel der Wahlbeteiligung gescheitert oder sonst unterblieben ist. Die §§ 43 und 60 BRG sollen mithin lediglich verhindern, daß eine Lücke eintritt zwischen der Amtswirksamkeit des bisherigen und des neugewählten Betriebsrates. Vorliegend fand eine Neuwahl des Angestelltenrates oder Obmanns der Angestellten im Frühjahr 1924 nicht statt, weil, wie der Kläger selbst angibt, die Angestelltenschaft an dieser Wahl sich nicht beteiligt. Mithin war das Amt des Klägers als Betriebsobmann mit dem 31. März 1924 erloschen. Deshalb kann er auch nicht seine Kündigung als Betriebsobmann im Jahre 1925 als ungesetzlich anfechten.

3. Auch der Schutz des § 84 Ziff. 4 BRG steht dem Kläger nicht zur Seite. Kläger war als Werkmeister Angestellter der Beklagten und nicht Arbeiter. Der Arbeiterrat kann deshalb nicht zugunsten des Klägers gegen seine Kündigung Einspruch erheben. Die Schutzvorschriften der §§ 78 bis 90, insbesondere § 84 BRG, kann nur der Gruppenrat für die Gruppenangehörigen ausüben, sie setzen also für den Angestellten das Bestehen eines Gruppenrates, das heißt eines Angestelltenrates voraus, denn der Einspruch ist stets bei dem zuständigen Gruppenrat einzulegen (vergl. A.R.A.M. im Reichsarbeitsblatt vom 30. Januar 1922 S. 295, Nr. 212). Ein Angestelltenrat bestand jedoch, wie zu 1 dargelegt, im Jahre 1925 für die Angestellten der Beklagten nicht. Der Arbeiterrat war zur Einlegung des Einspruchs für den Kläger — einen Werkmeister — gesetzlich nicht berechtigt. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

Geschäftsführung des Betriebsrats

Darf der Arbeitgeber den Betriebsratsmitgliedern den Lohn für eine innerhalb der Arbeitszeit abgehaltene Betriebsratssitzung abziehen, wenn er trotz rechtzeitiger Benachrichtigung der Abhaltung der Sitzung nicht widersprochen hat?

Urteil des Gewerbegerichts **Waldenburg** vom 21. November 1924.

Der Arbeiterrat bei der beklagten Firma setzt sich aus neuen Personen zusammen. Der allgemeine Arbeitsschluß bei der Beklagten ist um ½5, nur diejenigen Arbeitnehmer, welche eine neunte Arbeitsstunde leisten, schließen um ½6 Uhr. Der Arbeiterrat hat nun, wie er es bisher schon oft ohne Widerspruch der Beklagten getan hatte, am 13. September und am 11. Oktober Arbeiterratssitzungen abgehalten, zu denen die Direktion der Beklagten geladen worden ist. Die drei Kläger haben als Mitglieder des Arbeiterrates an den genannten Tagen je eine halbe Stunde ihrer Arbeitszeit infolge Teilnahme an der Arbeiterratssitzung nicht gearbeitet. Die Beklagte hat ihnen deshalb die eingeklagten Lohnbeträge abgezogen.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Nach § 30 BRG haben die Sitzungen des Betriebsrates in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden. Von den Sitzungen, die während der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu benachrichtigen. Diese Benachrichtigung ist im vorstehenden Fall erfolgt, ohne daß der Arbeitgeber Einwendungen erhoben hat. Schon aus diesem Grunde konnte der Betriebsrat, zumal auch bisher in solchen Fällen Lohnabzüge nicht gemacht worden sind, annehmen, daß der Arbeitgeber die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Sitzungen anerkenne. Ist der Arbeitgeber mit der Abhaltung der Sitzung in der Arbeitszeit einverstanden, so liegt darin regelmäßig ein Verzicht auf die Rechte, die er gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern aus der Arbeitsversäumnis an sich hätte (vergl. Flatow, § 30 Anm. 1 BRG). Nachdem der Arbeitgeber bisher immer anstandslos die versäumte Arbeitszeit in gleichliegenden Fällen bezahlt hatte, mußte er seine inzwischen geänderte Auffassung in unzweideutiger Weise dem Arbeiterrat erklären. Aber auch von dem Gesichtspunkte aus ist das Klagebegehren gerechtfertigt, daß die gebotene Rücksicht auf die Mehrheit der Mitglieder des Arbeiterrats, deren Arbeitszeit um ½5 Uhr endigt, es erforderte, die Sitzungen um 5 Uhr beginnen zu lassen. Dies ist um so mehr der Fall, als der Arbeitsausfall bei den drei Arbeiterratsmitgliedern, die je eine halbe Stunde länger hätten arbeiten müssen, bei der großen Belegzahl der Beklagten ganz ohne Bedeutung ist (vergl. Flatow, Anm. 1 zum Betriebsrätegesetz). Gemäß § 35 BRG war daher nach dem Klageantrag zu erkennen. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

*

Teilnahmerecht des Beauftragten der Gewerkschaften an Betriebsversammlungen innerhalb des Betriebes.

Beschluß des Gewerbegerichts der Stadt **Leipzig** als Arbeitsgericht vom 31. März 1925.

Die Firma ATG, Allgemeine Transportanlagen-Gesellschaft m. b. H., Leipzig-Großzschocher, ist nicht berechtigt, gegen den Willen des Arbeiterrates dem Beauftragten P. vom Deutschen Metallarbeiter-Verband den Zutritt zu den Betriebsräumen bei Betriebsversammlungen zu verweigern. Die Entscheidung ergeht gebührenfrei.

I.

Gründe: Der Arbeiterrat der Firma ATG, Allgemeine Transportanlagen-Gesellschaft m. b. H., Leipzig-Großzschocher, hat eine Entscheidung darüber verlangt, daß das Verbot der Teilnahme des Beauftragten P. an einer Betriebsversammlung für die Lehrlinge nach § 47 BRB unzulässig sei und zur Begründung ausgeführt, daß in dem Fabrikbetrieb der Firma etwa 50 Lehrlinge beschäftigt seien und daß vor einiger Zeit eine Betriebsversammlung für dieselben ordnungsmäßig einberufen worden sei. Zu dieser Betriebsversammlung hätte der Arbeiterrat einen Vertreter des Deutschen Metallarbeiterverbandes bestellt, die Betriebsleitung hätte diesem Vertreter die Teilnahme an der Betriebsversammlung verwehrt. Die Antragsgegnerin verlangt Abweisung des Antrags und entgegnet, daß von einer Nichtanerkennung der gesetzlichen Bestimmungen in § 47 BRG nicht die Rede sein könne, da die Firma nicht schlechthin die Teilnahme eines Beauftragten des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes an den Betriebsversammlungen verwehren wolle, sondern daß sich die Verweigerung des Zutritts zu den Be-

triebsräumen lediglich gegen die Person des Beauftragten P. richte, da dieser früher im Betrieb als Arbeiter beschäftigt gewesen sei und seine Entlassung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung erfolgt sei. Dies sei auch durch das Gewerbegericht bestätigt worden. Der Antragsteller will die Entlassung des P. wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung nicht bestreiten, wendet aber ein, daß dieser Umstand ohne Einfluß auf die Rechte der Betriebsversammlung aus § 47 BRG sei.

II.

Es handelt sich im vorliegenden Falle um einen Streit über die Geschäftsführung der Betriebsversammlung. Auf Grund von § 47 BRG gemäß § 93 Ziffer 3 BRG in Verbindung mit Art. II § 1 Nr. 5 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 ist das Arbeitsgericht ausschließlich zuständig.

Nach § 47 BRG kann an den Betriebsversammlungen je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen. Da unstreitig der Deutsche Metallarbeiter-Verband im vorliegenden Falle als wirtschaftliche Vereinigung für die Lehrlinge in Frage kam, so war der Arbeiterrat berechtigt, einen Vertreter dieser Vereinigung zur Betriebsversammlung zuzuziehen. Was die von der Antragsgegnerin gegen die Person des Vertreters P. erhobenen Einwendungen anbelangt, so mußten diese als unbegründet zurückgewiesen werden. Wenn es auch vom Standpunkt der Antragsgegnerin im Interesse des Betriebes begreiflich erscheint, daß diese es als unbillige Zumutung empfindet, einen früher aus ihrem Betrieb fristlos entlassenen Arbeiter als Beauftragten des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes in ihren Betriebsräumen dulden zu müssen, so fehlt jedoch jede gesetzliche Handhabe, die die Verweigerung des Zutritts zu den Betriebsräumen aus persönlichen Gründen rechtfertigen würde. Wie hinsichtlich der Betriebsratswahl persönliche Gründe die Gültigkeit der Wahl einer bestimmten Person nicht beeinflussen können und dem Arbeitgeber kein Ablehnungsrecht geben können, so kann auch mangels einer gesetzlichen Bestimmung dem Arbeitgeber kein Recht zugebilligt werden, aus persönlichen Gründen einem Beauftragten einer wirtschaftlichen Vereinigung die Teilnahme an der Betriebsversammlung zu verweigern. Der Antrag des Arbeiterrates war daher gerechtfertigt, wenn auch im Interesse des Betriebes eine gütliche Einigung über eine andere Person als Beauftragten sehr wünschenswert erscheint.

Amtsenthebung des Betriebsrats

Wann liegt gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten vor? (§§ 39, 69, 66 BRG.)

Beschluß des Gewerbegerichts zu **Mannheim** als Arbeitsgericht vom 25. Februar 1925.

Der Antrag der Klägerin wird als unbegründet abgewiesen.

Gründe: Durch die schriftliche und mündliche Anhörung der Beteiligten und durch die Vernehmung der Zeugen ist festgestellt, daß der Schlosser F. L. als Betriebsratsvorsitzender sich am 30. Januar im Betriebe der Antragstellerin zwar unkorrekt benommen hat, daß aber eine gröbliche Verletzung der Pflichten als Betiebsratsmitglied im Sinne des § 39 Abs. 2 BRG nicht vorliegt.

Die Behauptung, daß L. damals betrunken gewesen sei, ist nicht bewiesen. Die Zeugen St., O. und N. und offenbar auch der Zeuge R. sind der Meinung, daß L. betrunken gewesen sei. Dagegen haben die Zeugen K., Kr., Th. und auch Gr. nicht den Eindruck gehabt, als ob L. betrunken sei; diese letzteren Zeugen sind vielmehr der Meinung, daß sein Verhalten lediglich durch die Aufregung verursacht war. Bei dieser Sachlage kann die Betrunkenheit nicht als erwiesen angenommen und eine weitere Klärung in dieser Richtung durch Vernehmung anderer Zeugen auch nicht erwartet werden. Zudem war die Antragstellerin in der Ladung auf den Verhandlungstermin ausdrücklich aufgefordert worden, alle Beweismittel mitzubringen.

Durch die Bekanntmachungen vom 19. Januar 1925 war bei den Arbeitern die Meinung erweckt, daß rechtzeitig vor dem 31. Januar bekanntgegeben werde, wer zu den Inventurarbeiten bestimmt wird. Eine derartige Bekanntgabe ist aber am Tage vor der Inventur bis kurz vor Feierabend nicht erfolgt. So war eine Ungewißheit und Unruhe in der Arbeiterschaft entstanden. Viele Arbeiter wendeten sich im Laufe dieses Tages an L. als Betriebsratsvorsitzenden, und er versuchte zu erreichen, daß die Antragstellerin die erwartete Bekanntmachung herausbringt. Da der Versuch erfolglos blieb und

anderseits die Arbeiter den Betriebsratsvorsitzenden immer wieder drängten, ist seine Aufregung begreiflich und entschuldbar. L. hat sich in diesem Zustand zu Handlungen hinreißen lassen, die als Verletzung seiner Betriebsratspflichten anzusehen sind. Dies gilt namentlich für die Drohung, daß er selbst einen Anschlag machen werde, daß am nächsten Tage niemand zu erscheinen habe. Ein derartiger Anschlag hätte schlimme Folgen haben können und sowohl dem Arbeitgeber wie den Arbeitnehmern empfindlichen Schaden verursacht, wenn er tatsächlich gemacht worden wäre. Er wäre ein unzulässiger Eingriff in die Betriebsleitung gewesen (§ 69 BRG) und wäre mit der Amtspflicht, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren (BRG § 66 Ziffer 3) und das Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber zu fördern (BRG § 66 Ziffer 6), nicht vereinbar. Zu dem angedrohten Anschlag ist es jedoch nicht gekommen. L. behauptet, er habe die Absicht gehabt, zunächst darüber mit den anderen Betriebsratsmitgliedern zu beraten, und sei auf dem Wege zu dem Beratungszimmer gewesen, als der Prokurist R. ihm den Anschlagsentwurf abgenommen und dadurch die weitere Auseinandersetzung verursacht habe. Diese Behauptung des L. ist nicht unwahrscheinlich. Sie ist durch den Zeugen K. teilweise bestätigt, denn K. hat in glaubhafter Weise angegeben, daß er wegen eines Anschlags zu L. gerufen wurde und daß er aus diesem Grunde nach dem Büro ging, daß aber gerade in dieser Zeit der Streit zwischen L. und R. entstanden war. Danach ist nicht ausgeschlossen, daß auch ohne Eingreifen des Prokuristen R. der Anschlag unterblieben wäre.

Die Verteilung des Flugblattes im Betriebe kann als gröbliche Verletzung der Betriebsratspflichten dann nicht angesehen werden, wenn die Verteilung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt ist. L. behauptet dies, und einen Beweis für ihre gegenteilige Behauptung hat die Antragstellerin nicht angetreten. Dieses Flugblatt des ADGB betrifft den Bierwirtschaftsboykott und enthält nichts, was auf das Verhalten der Arbeiter im Betriebe Einfluß haben könnte.

Da es hiernach an ausreichenden Gründen fehlt, um dem Betriebsratsvorsitzenden L. wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten das Amt zu entziehen (§ 39 BRG), war der Antrag als unbegründet abzuweisen. (Das Schlichtungswesen, 7. Jahrg. Nr. 3.)

Aufsichtsrat

Ist der Arbeiterrat zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat berechtigt, wenn ein Angestelltenrat nicht gewählt worden ist?

Beschluß des Gewerbegerichts **Heidelberg** vom 14. März 1925.

Für die laufende Wahlperiode machten nur die Arbeiter der H. Fuchs Waggonfabrik A.-G., bei der gerichtskundig auch eine größere Anzahl von Angestellten beschäftigt ist, von ihrem Wahlrecht zum Betriebsrat Gebrauch. Die von den Arbeitern Gewählten entsandten durch ordnungsmäßig vorgenommene Wahl aus ihrer Mitte die beiden Antragsteller in den Aufsichtsrat. Die Waggonfabrik H. Fuchs verweigert den beiden Gewählten den Zutritt zu den Sitzungen des Aufsichtsrats mit der Begründung, eine Wahl sei nicht zustandegekommen, weil ein Betriebsrat, der als Wahlkörper zu fungieren habe, gar nicht bestehe, da wohl ein Arbeiterrat, aber kein Angestelltenrat gewählt worden und nur beim Vorhandensein beider Räte ein Betriebsrat, also der gemäß § 4 des Aufsichtsratsgesetzes erforderliche Wahlkörper vorhanden sei.

Ein Aushang des Wahlergebnisses hat bisher nicht stattgefunden.

Auf Antrag der Gewählten hat das Gewerbegericht festgestellt, daß Martin J. und Wilhelm W. ordnungsgemäß als Mitglieder des Aufsichtsrats gewählt sind.

Aus den Gründen: Wenn zwar nach den §§ 18 und 19 der auch für das Wählen zum Aufsichtsrat gültigen Wahlordnung zum BRG das Wahlergebnis durch zweiwöchigen Aushang bekanntzumachen ist und die Wahlen während der Dauer des Aushangs anzufechten sind, so ist die Anfechtung vor dem Aushang als rechtzeitig geschehen zu erkennen, weil durch den Wahlvorstand die Anfechtung verschleppt oder gar vereitelt werden konnte (vergl. Flatow zu § 19 der Wahlordnung zum BRG).

Unbestritten ist, daß der Betriebsrat im vorliegenden Falle zwei seiner Mitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden berechtigt ist. Da die Angestellten keinen Vertreter in den Betriebsrat gewählt haben, also für die laufende Wahlperiode auf die Ausübung ihrer Rechte aus dem Betriebsrätegesetz verzichtet haben, so war die Frage zu entscheiden, ob die von den Arbeitern gewählten Betriebsratsmitglieder im Sinne des

§ 5 des Aufsichtsratsgesetzes als Wahlkörper zu gelten haben. Unhaltbar ist die Annahme des Arbeitgebers, daß eine Wahl deshalb nicht vorgenommen werden könnte, weil im Sinne des Aufsichtsratsgesetzes ein Betriebsrat und deshalb ein Wahlkörper nicht bestehe aus der Erwägung, daß sonst jeder Teil der Arbeitnehmer, die Arbeiter oder die Angestellten, durch Unterlassung einer Wahl in den Betriebsrat es vielleicht gar im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber unternehmen könnte, die Rechte des anderen Teiles gegen den Sinn des Aufsichtsratsgesetzes, das auf Grund des § 70 BRG ein Recht der Arbeitnehmer festlegt, zu sabotieren. Die Nichtausübung eines Rechtes, hier durch die Angestelltenschaft, kann das Recht eines Dritten, nämlich der Arbeiterschaft, durch ihre gewählten Betriebsratsmitglieder Vertreter in den Aufsichtsrat des Arbeitgebers zu entsenden, nicht außer Kraft setzen. Die Angestelltenschaft geht allerdings dieses Rechtes für sich dadurch verlustig. Danach sind die von den Arbeitern gewählten Mitglieder des Betriebsrates als Wahlkörper anzuerkennen. Auch die Wahl von **zwei** Aufsichtsratsmitgliedern **ist zu Recht** erfolgt. Dies ergibt sich aus § 6 des Aufsichtsratsgesetzes, wonach der Wahlkörper nur dann eine getrennte Wahl durch jede der beiden Arbeitnehmergruppen vorzunehmen hat, wenn die Minderheitsgruppe die Entsendung eines Vertreters ihrer Gruppe verlangt, eine Voraussetzung, die mangels Vorhandenseins von Angestelltenmitgliedern des Betriebsrates nicht gegeben ist.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

Arbeitsordnung

Eine einseitig vom Unternehmer erlassene Bekanntmachung bezüglich Änderung der Arbeitsordnung ist ungültig, auch wenn seit Jahren danach verfahren wurde. Der Tarifvertrag geht der Arbeitsordnung vor. (Urteil des Gewerbegerichts **Schweinfurt** Nr. 26/25 vom 8. Mai 1925.)

Tatbestand und Gründe: Laut vorgelegten ärztlichen Attestes vom 31. März 1925 wurde der Kläger infolge Unfalls vom Arzt arbeitsunfähig geschrieben. Der Kläger hatte hierdurch am 31. März einen Arbeitsausfall von 5½ Stunden. Der Landestarifvertrag für die bayerische Provinzmetallindustrie besagt im § 21: „Ist der Arbeiter an der Dienstleistung verhindert, so erhält er bei eigener Erkrankung den Lohn für die Zeit der Verhinderung, höchstens jedoch 8 Stunden für den betreffenden Fall. Ist der Arbeiter zur Fortsetzung der Arbeit **durch sein Verschulden** nicht imstande, so verliert er jeden Anspruch auf Entschädigung für die versäumte Zeit." Diese Bestimmung des bestehenden Tarifvertrags wurde in die Arbeitsordnung der Firma F. & S., die gemeinsam mit dem Betriebsrat erlassen wurde, in § 14 übernommen. Im Tarifvertrag sowohl wie in der Arbeitsordnung ist ausgeführt, daß die Gründe für die Arbeitszeitversäumnis durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen sind. Am 2. Mai 1923 und 22. Juli 1924 gab die Firma einen Anschlag heraus des Inhalts, daß alle Atteste derjenigen Krankheitsfälle, für welche die eintägige Erwerbsunfähigkeit seitens des Arztes bestätigt ist, noch am gleichen Tag, und zwar unmittelbar nach Konsultierung des Arztes an den Portier einzureichen sind, widrigenfalls die Entschädigung verweigert wird. Diese beiden Anschläge, auf die in einer späteren Bekanntmachung seitens der Firma nochmals hingewiesen wurde, sind lediglich von der Firma unterzeichnet. Sch. ist, wie oben erwähnt, am 31. März seitens des Arztes für diesen Tag arbeitsunfähig geschrieben worden, hat es jedoch unterlassen, sofort das Attest beim Portier nach Konsultation abzugeben, vielmehr dasselbe erst am nächsten Tag bei Wiederaufnahme der Arbeit überreicht. Da die Firma die Zahlung der 5½ Stunden Arbeitsausfall mit Rücksicht darauf, daß die Vorlage des Attestes nicht sofort erfolgte, verweigerte, erhob der Kläger durch seinen Vertreter gegen die Firma Klage mit dem Antrag, die Firma zur Zahlung von 4,36 Mk. für 5½ Akkordstunden kostenpflichtig zu verurteilen. Zur Begründung des Antrages wurde auf die Bestimmungen des § 21 des Tarifvertrages wie § 14 der Arbeitsordnung hingewiesen.

Auf Grund des bestehenden Tarifvertrags steht fest, daß die Firma verpflichtet ist, bis zur Dauer von 8 Stunden bei eigener Erkrankung Entschädigung zu gewähren. Fest steht insbesondere auch auf Grund dieses Vertrags und der in die Arbeitsordnung übernommenen Bestimmung des § 14, daß nur dann eine Vergütung nicht gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat. Eine Bestimmung des Inhalts, daß eine Entschädigung auch dann versagt werden kann, wenn der Arbeiter es unterläßt, sofort nach Aufsuchen des Arztes bei Feststellung seiner

Arbeitsunfähigkeit für den Tag das Attest sofort vorzulegen, ist weder im Tarifvertrag noch auch in der Arbeitsordnung zu finden. Es wird zugegeben, daß aus der Bestimmung des Tarifvertrags zweifelsohne für die Firma insofern große Nachteile erwachsen können, als es Leute gibt, die sich vielleicht arbeitsunfähig schreiben lassen, um irgendeine andere Arbeit, womöglich noch gegen Entgelt zu verrichten. Durch den damaligen Betriebsratsvorsitzenden S. wurde auch zeugenschaftlich zugegeben, daß tatsächlich schwere Auswüchse bei der Beklagten vorgekommen sind. Aus diesem Grunde und zur Verhinderung weiterer Schäden hat nun die Firma den Anschlag herausgegeben, ohne, wie zeugenschaftlich festgestellt wurde, vorher mit der Betriebsvertretung Rücksprache zu nehmen. Der Zeuge S. hat ausdrücklich erklärt, daß die Bekanntmachung zum Zwecke des Anschlags in die Säle gekommen ist in dem Moment, in dem auch der Betriebsrat eine Abschrift des Anschlags erhielt.

Nach den Angaben der vernommenen Zeugen S. und H. steht weiter fest, daß gegen den Anschlag und dessen Inhalt protestiert wurde, insbesondere deswegen, weil hierdurch in erster Linie die Schweinfurter Arbeiter durch die Kontrolle betroffen werden. Daß sich der Protest auch gegen den Inhalt des Anschlags als gegen den Tarifvertrag verstoßend gewendet haben muß, geht daraus hervor, daß der Betriebsratsvorsitzende S. auch später wiederholt zur Firma (Buchhalter W.) gekommen ist und gefragt hat, warum denn die achtstündige Arbeitszeit nicht ausgezahlt werde, auch wenn das ärztliche Attest nicht sofort in Vorlage gebracht werde.

Diese Überzeugung des Gerichtes wird auch nicht durch die Ausführungen des Zeugen B. erschüttert, wenn er bekundet hat, daß er die Zustimmung des Betriebsrats zum Anschlag als selbstverständlich erachtet hat, weil nicht sofort gegen den Anschlag protestiert wurde und weil auch in dem Stillschweigen 2 Jahre lang seitens des Betriebsrats die stillschweigende Zustimmung erblickt werden müsse. Auch in der Bekundung des Zeugen W. dahingehend, daß S. anläßlich eines Widerspruchs wegen Nichtauszahlung der Entschädigung die Äußerung getan hat, wenn die Firma die Anordnung erlassen hat, dann kann ich auch nichts machen, kann eine bindende Zustimmung des gesamten Betriebsrats erblickt werden. Es steht unbestritten fest, daß der Anschlag der Firma eine Abänderung nicht nur der Arbeitsordnung, sondern des Tarifs selbst bedeutet. Während nach Tarif und Arbeitsordnung eine Entschädigung bis zu 8 Stunden nur dann versagt werden kann, wenn ein Selbstverschulden bei der Erkrankung vorliegt, hat die Firma die Nichtauszahlung der Entschädigung noch auf den weiteren Fall ausgedehnt, wenn das ärztliche Gutachten nicht sofort nach dem Aufsuchen des Arztes der Firma vorgelegt wird. Hierin ist unbedingt eine Abänderung der bestehenden Arbeitsordnung zu erblicken.

Nach § 32 Ziffer 2 der Arbeitsordnung sind Vereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Arbeitervertretung über Änderungen, Ergänzungen oder Auslegung der Arbeitsordnung mit beiderseitiger Unterschrift bekanntzugeben. Die Unterschrift liegt nicht vor. Es ist bereits ausgeführt, daß das Gericht auf Grund der mündlichen Verhandlung die Überzeugung erlangt hat, daß eine Zustimmung des Betriebsrats zum Anschlag nicht vorliegt, auch wenn zugegeben werden muß, daß die Betriebsvertretung in klarer und deutlicherer Weise gegen den Anschlag, weil gegen den Tarifvertrag und gegen die Arbeitsordnung verstoßend, hätte protestieren müssen. Wäre nun infolge der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats und der nicht erfolgten Gegenzeichnung des Anschlags der Anschlag rechtsunwirksam zu erklären, so muß aber weiter die Frage geprüft werden, ob der Betriebsrat durch seine Zustimmung einer derartigen Abänderung des Tarifvertrags bezw. der Arbeitsordnung Rechtswirksamkeit verleihen konnte. Der Tarifvertrag ist zwischen dem Arbeitgeberverband für die bayerische Provinzmetallindustrie, Deutschen Metallarbeiter-Verband, Christlichen Metallarbeiter-Verband und Gewerkverein deutscher Metallarbeiter abgeschlossen. Er ist zurzeit noch gültig und auch nicht durch einzelne Vertragskontrahenten selbst in gegenseitigem Einverständnis zwischen den einzelnen dem Tarifvertrag unterworfenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abdingbar. Würde man also annehmen, daß die Betriebsvertretung stillschweigend ihre Zustimmung zu dem Anschlag und der damit verbundenen Abänderung des Tarifvertrags gegeben hätte, oder daß sie sogar mit der Abänderung einverstanden war, so muß gleichwohl betont werden, daß durch eine derartige Zustimmung der Tarifvertrag selbst nicht abgeändert werden kann. Die Ziffer 2 der Arbeitsordnung sagt ausdrücklich, für alle Fragen des Lohn- und Arbeitsverhältnisses, über die die Arbeitsordnung nichts enthält, gelten die Bestimmungen der Tarifverträge. **Diese gehen entgegenstehenden Bestimmungen der Arbeitsordnung vor.**

Daraus geht hervor, daß auch nicht im Wege gegenseitigen Einverständnisses bestehende Bestimmungen des in Frage kommenden Tarifvertrags in ihren Grundbestimmungen abgeändert, ergänzt oder erweitert werden können. Das Gericht mußte deshalb unter Würdigung aller dieser Umstände dem Klageantrag stattgeben und die Firma, wie geschehen, kostenpflichtig verurteilen.

Entlassung

Voraussetzungen für das Zustandekommen eines Beschlusses des Arbeiterrats gemäß §§ 32, 38 BRG.

Urteil des Gewerbegerichts der Stadt **Berlin** als Arbeitsgericht.

Die Klage wird als unzulässig abgewiesen und der Kläger verurteilt, die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Tatbestand: Der Kläger ist bei der Beklagten vom 11. Januar 1924 bis 27. Januar 1925 als Monteur unter Kündigungsausschluß beschäftigt gewesen. Er behauptet, am 27. Januar 1925 von der Beklagten entlassen worden zu sein, am gleichen Tage Einspruch beim Arbeiterrate eingelegt zu haben, welcher den Einspruch gebilligt und ergebnislos mit der Beklagten verhandelt habe. Er hat eine Bescheinigung des Arbeiterratsvorsitzenden vom 28. Januar 1925 überreicht, nach welcher Entlassung, Einspruchseinlegung sowie Sitzung und Verhandlung des Arbeiterrates am 27. Januar 1925 stattgefunden haben. Der Kläger hat unter Berufung auf § 84 Absatz 1 Ziffer 4 BRG beantragt: die Beklagte zu verurteilen, ihn wieder einzustellen oder an ihn eine Entschädigung von 125 Mk. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie bestreitet, den Kläger entlassen zu haben; er habe selbst aufgehört, nachdem die Zahlung eines Vorschusses abgelehnt worden sei. Sie bestreitet ferner, daß der Arbeiterrat mit ihr Verständigungsverhandlungen gepflogen hat.

Der als Zeuge vernommene Arbeiterratsvorsitzende F. hat bekundet, der Arbeiterrat bestehe aus 7 Mitgliedern. Zu der Sitzung, in der der Einspruch des Klägers nachgeprüft worden sei, hätten nur 2 Mitglieder des Arbeiterrates geladen werden können, außerdem habe ein Mitglied des Angestelltenrates teilgenommen. Der Einspruch des Klägers sei für begründet erachtet worden. Er hat Protokoll vom 26. Januar und 19. Februar 1925 überreicht.

Der Kläger hat darauf die Klage zurückgenommen, die Beklagte aber widersprochen.

Entscheidungsgründe: Nach § 271 Abs. 1 ZPO kann die Klage ohne Einwilligung des Beklagten nur bis zum Beginn der mündlichen Verhandlung des Beklagten zur Hauptsache zurückgenommen werden. Die vom Kläger am Schlusse der mündlichen Verhandlungen erklärte Zurücknahme der Klage war wegen des Widerspruchs der Beklagten unwirksam, so daß zur Sache zu entscheiden war.

Das von dem Zeugen vorgelegte Sitzungsprotokoll läßt wegen des doppelten Datums vom 19. Februar 1925, dem Tage der Beweisaufnahme, und vom 26. Januar 1925, dem Tage der angeblichen Entlassung des Klägers — die doch nach der Klageschrift und der Bescheinigung des Arbeiterrates vom 28. Januar 1925 erst am 27. Januar 1925 erfolgt sein soll —, vermuten, daß es nachträglich zur Verwendung in diesem Prozesse geschaffen worden ist. Dafür spricht auch, daß die Verhandlung mit dem Ingenieur Th. nach dem Protokoll am 26. Januar nach der Bescheinigung am 27. Januar erfolgt sein soll. Außerdem ist nicht erfindlich, inwiefern die Verständigungsverhandlung, die doch nach dem Schlusse der Arbeiterratssitzung stattgefunden hat, Inhalt des Sitzungsprotokolls sein kann. Außerdem läßt die Niederschrift nicht den Wortlaut des Beschlusses, daß nämlich der Einspruch des Klägers für begründet erachtet worden ist, und die Stimmenmehrheit, mit der er gefaßt worden ist, erkennen. Sie ist außerdem nur von dem Vorsitzenden, nicht auch von einem weiteren Mitglied des Arbeiterrates unterzeichnet (§ 33 Abs. 1 BRG). Die Verletzung des § 33 Abs. 1 BRG hat zur Folge, daß eine gültige und daher beweiskräftige Niederschrift nicht vorliegt, jedoch keinen Einfluß auf die Zulässigkeit der Klage, denn § 33 BRG ist nur eine die Geschäftsführung der Betriebsvertretung regelnde Ordnungsvorschrift.

Die Unzulässigkeit der Klage ergibt sich vielmehr aus folgendem: Das Arbeitsgericht ist nur dann zur Entscheidung über den Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung berufen, wenn der Gruppenrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) den Einspruch

für begründet erachtet hat. (§ 86 Abs. 1 BRG; RG 106, 238.) Die Prüfung darf nicht durch den Vorsitzenden allein oder zusammen mit irgendeinem anderen zufällig anwesenden Mitglied des Gruppenrates erfolgen. Ein gültiger Beschluß liegt nach §§ 32, 38 BRG vielmehr nur dann vor, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung des Beratungsgegenstandes geladen sind und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der Gruppenratsmitglieder erreicht. Vorliegend sind aber nicht sämtliche 7 Arbeiterratsmitglieder geladen worden und es haben auch nur 2 Mitglieder statt 4 Beschluß gefaßt. Die Anwesenheit und Mitbeschlußfassung des Angestelltenratsmitgliedes M. war unzulässig. Liegt aber ein gültiger Beschluß des Arbeiterrates nicht vor, so fehlt eine zwingende von Amts wegen zu beachtende Prozeßvoraussetzung. Daß der Kläger durch die unrichtige Amtsführung des Arbeiterratsvorsitzenden an der Weiterverfolgung seines Einspruchsrechtes gehindert worden ist, ist zwar bedauerlich, aber angesichts der bestehenden gesetzlichen Regelung nicht zu ändern. Es war daher, wie geschehen, zu erkennen.

*

Fristenberechnung nach § 86 BRG.

Urteil des Gewerbegerichts **Berlin** als Arbeitsgericht vom 27. November 1924.

Der Einspruch gegen die am 7. November 1924 erfolgte Entlassung des Schlossers K. ist von ihm am gleichen Tage beim klagenden Arbeiterrate erhoben worden, welcher ihn in seiner Sitzung vom 7. November für begründet erachtet und am 8. November ergebnislose Verständigungsverhandlungen mit der Beklagten geführt hat. Mit dem 3. November als dem auf den Einspruch folgenden Tage begann die Wochenfrist des § 86 Abs. 1 BRG für die Prüfung des Einspruchs durch den Arbeiterrat und die Verständigungsverhandlungen. Sie lief am 14. November ab. Mit dem 15. November begann anschließend die Fünftagefrist für die Einreichung der Klage, welche am 15. November erfolgt ist. Daß die Anrufungsfrist an den Ablauf der Wochenfrist anschließt, ergibt sich aus der Fassung des § 86 Absatz 1 Satz 3 BRG, nach welcher Bestimmung das Arbeitsgericht „binnen weiteren 5 Tagen" anzurufen ist; die Auffassung der Beklagten, die Anrufungsfrist beginne schon mit dem Tage des Scheiterns der Verständigungsverhandlungen, also am 8. November, so daß die Klage bis zum 13. November einzureichen gewesen wäre, ist daher abzulehnen. Vergleiche Dersch, Schlichtungsverordnung Seite 396; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang Nr. 2 Spalte 38 Zeile 31 ff.

(Das Schlichtungswesen, 7. Jahrg. Nr. 3.)

Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Beginnt, wenn nur eine Vorschlagsliste eingereicht ist, der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder mit Ablauf der Einreichungsfrist oder erst mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses?

Urteil des Gewerbegerichts **Guben** vom 14. November 1924.

Das Gewerbegericht hat die Unwirksamkeit der ohne Zustimmung der Betriebsvertretung erfolgten Kündigung festgestellt.

Aus den Gründen: Unstreitig ist die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlagslisten am 24. Oktober 1924 abgelaufen gewesen. Unstreitig ist ferner, daß nur eine Vorschlagsliste eingereicht worden ist, unstreitig ist schließlich, daß der Kläger am 1. November nach Ablauf der Einreichungsfrist, jedoch vor der förmlichen Feststellung des Wahlergebnisses und der Bekanntgabe entlassen worden ist. Nach § 8 Abs. 2 der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz gelten, wenn für die Wahl der Arbeiter oder der Angestellten nur eine Vorschlagsliste zugelassen wird, die in ihr gültig verzeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Infolge dieser Fiktion sind die in der Vorschlagsliste aufgezeichneten Arbeitnehmer mit dem Ablauf des letzten Tages der Einreichungsfrist definitiv gewählt, sofern nicht von vornherein Ungültigkeit der vorgenommenen Wahl vorliegt. Da im vorliegenden Fall nur eine Wahlvorschlagsliste eingereicht worden ist, der Kläger auf dieser unbestritten gültig verzeichnet war, muß er nach dem Wortlaut des Gesetzes mit dem Ablauf des letzten Tages der Einreichungsfrist als neu gewähltes Mitglied der Betriebsvertretung angesehen werden. Die formelle Feststellung des Wahlergebnisses, die Benachrichtigung des Klägers von seiner Wahl durch den Wahlvorstand, die Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Aushang sind Akte rein äußerlicher Natur, die lediglich resultive Wirkung haben können, an dem Charakter der durch die Wähler

definitiv vorgenommenen Wahl jedoch nichts ändern. Die Wahl als solche ist beendet, der Kläger daher bereits Mitglied der neuen Betriebsvertretung geworden, so daß er nach Ablauf des 24. Oktober gemäß den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über Fristen die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz genießt, seine Kündigung gemäß § 96 BRG daher nur mit Zustimmung der neuen Betriebsvertretung erfolgen kann (vergl. Dr. Franz Görrig, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karte Betriebsvertretung, 19. Amtsbeginn vom 17. Februar 1923, sowie Dr. jur. Freiherr v. Ende, grüne Kartenauskunftei, Karte Entlassung, Abteilung Arbeitsrecht vom 3. Oktober 1924, Nr. 166). Wenn auch die Rechtsprechung und die Literatur zum großen Teil auf einem anderen Standpunkt stehen und annehmen, daß die Wahlzeit erst mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beginne, so konnte dieser Ansicht nicht beigetreten werden, da der Wortlaut der Wahlordnung ihr widerspricht. Im übrigen ist jedoch noch als erwiesen anzusehen, daß der Beklagten das Wahlergebnis vor der formellen Bekanntmachung bekannt gewesen ist, denn aus der Bekanntmachung der Beklagten vom 3. Oktober 1924 geht hervor, daß die Beklagte gewußt hat, daß nur eine Betriebsratsliste eingereicht worden ist; denn die Beklagte schreibt: „Da die Betriebsversammlung in der Reichshalle von ungefähr nur 30 Leuten besucht war, läßt sich nicht erkennen, ob die hierbei aufgestellte Betriebsratsliste den Wünschen der Mehrheit der Belegschaft entspricht.“ In dieser von der Beklagten erwähnten Betriebsratsliste ist der Kläger an zweiter Stelle aufgeführt, so daß es keinem Zweifel unterliegen kann, daß die Beklagte bereits nach Ablauf der Einreichungsfrist, also am 25. Oktober 1924 gewußt hat, daß der Kläger in den neuen Betriebsrat gewählt worden ist. Wenn daher die Beklagte den Kläger am 1. November ohne Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen hat, so ist diese Entlassung ohne Zustimmung der neuen Betriebsvertretung unwirksam.

*

Lebt ein im Arbeitskampf erloschenes Betriebsvertretungsamt nach Wiedereinstellung wieder auf?

Urteil des Landgerichts **Dresden** vom 4. März 1925 (8 Dg 178/24).

Ein Friedensabkommen mit Wiedereinstellungsklausel enthielt folgende Bestimmung: „Die Neuwahl des Arbeiterrates ist sofort herbeizuführen. Bis zur Durchführung der Wahl haben die bisherigen Mitglieder des Arbeiterrates die Rechte zur Vertretung der Belegschaft im Sinne des BRG.“ Dem Kläger wurde ohne Zustimmung des alten Arbeiterrates, dem er angehörte, gekündigt. Die Beklagte bestreitet, daß er sich auf § 96 Abs. 1 BRG berufen könne, weil er auf Grund seiner im Arbeitskampf erfolgten fristlosen Entlassung die Eigenschaft als Betriebsvertreter verloren habe ...: Wenn es infolge einer Kampfmaßnahme zu rechtswirksamer Entlassung eines Betriebsvertreters kommt, endigt zunächst auch seine Mitgliedschaft im Betriebsrat. Jedoch wird die Ansicht vertreten, daß, wenn der Kampf mit dem üblichen Friedensvertrag, Maßregelungsverbot und Wiedereinstellung abschließt, die Arbeitsverhältnisse als nicht unterbrochen gelten müssen, so daß rückwirkend die somit nur scheinbar erloschene Mitgliedschaft auflebt; die Gegenmeinung verneint, daß die Parteien des Friedensvertrages das einmal erloschene Betriebsratsamt durch private Vereinbarung zum Aufleben bringen können, weil dieses Amt im Hinblick auf seinen eigenartigen, nach öffentlich-rechtlichen Grundsätzen zu beurteilenden Charakter nur durch Neuwahl wieder zum Entstehen gebracht werden könne ... Damit der Betrieb nicht ohne die verfassungsmäßigen Organe bleibe, verlängert der § 43 Abs. 1 BRG die an sich beendete Amtszeit des Betriebsrates regelmäßig bis zur Bildung seines Nachfolgers ... Die Gründe, die die Neuwahl im Sinne des § 43 zur Folge haben, müssen den Betriebsrat in seiner Gesamtheit betreffen und dürfen nicht in einer Einzelmitgliedschaft ihre Ursache haben. Es handelt sich um Fälle, bei denen das Ende der Einzelmitgliedschaft Folge der Tatsache ist, daß der Betriebsrat in seiner Gesamtheit sein Ende gefunden hatte. Ein Betriebsratsmitglied, in dessen Person die Voraussetzungen zur Führung des Vertretungsamtes nicht mehr gegeben sind, das dazu gar nicht mehr fähig ist, kann auch für die Fortführung im Sinne des § 43 Abs. 1 nicht mehr in Frage kommen ... Aus § 43 kann der Kläger nichts für sich herleiten. — Das Amt der Betriebsvertretung kann, weil seine Funktionen im öffentlichen Rechte wurzeln, nur durch Neuwahl und nicht durch privatrechtliche Vereinbarung zum Aufleben gebracht werden. Das schließt nicht aus, daß ein Arbeitgeber sich verpflichtet, seinen bisherigen Betriebsrat bis zur Wahl eines neuen im Verhältnis zu sich selbst so zu behandeln, als

wenn er noch der Betriebsrat wäre. Zum mindesten kann die Zulässigkeit und Wirksamkeit einer privatrechtlichen Vereinbarung nicht bezweifelt werden, durch die ein Arbeitgeber sich verpflichtet, Arbeitnehmer nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates zu entlassen.... (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5. Jahrg. Sp. 474.)

*

Lebt die Betriebsratseigenschaft wieder auf, wenn der Entlassene auf Grund der Wiedereinstellungsklausel eines Schiedsspruchs wieder eingestellt wird? Ist das im Einspruchsverfahren ergangene Urteil des Arbeitsgerichts nichtig, wenn kein Vorverfahren vor einem ordnungsmäßigen Betriebsrat stattgefunden hat?

Beschluß des Kammergerichts, 8. Zivilsenat, vom 11. März 1925.

Im Oktober 1923 brach bei den Beklagten ein Streik aus, an dem sich die gesamte Belegschaft beteiligte. Die Beklagten wie die übrigen Mitglieder der Belegschaft wurden daraufhin von der Klägerin entlassen. Anfang November 1923, bei Beendigung des Streiks, wurden die Beklagten wieder eingestellt. Die Einstellung erfolgte an der Hand eines Reverses, auf dem die Beklagten bestätigen, lediglich auf 6 Wochen eingestellt zu sein.

Am 8. oder 11. Dezember 1923 (das heißt eine Woche vor Ablauf der sechs Wochen) wurde ihnen gekündigt und mitgeteilt, daß ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Woche aufhöre. Dies wurde damit begründet, daß sie sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit, im Gegensatz zu der übrigen Belegschaft, nicht bereit erklärten. Andernfalls, so trägt die Klägerin vor, wäre sie bereit gewesen, das Vertragsverhältnis mit ihnen zu verlängern.

Die Beklagten erhoben gegen ihre Kündigung Einspruch bei der Arbeitervertretung, die sich nach Beilegung des Streiks in Verfolg des für verbindlich erklärten Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923 als solche betätigte. Die Antragstellerin weigerte sich, mit der Betriebsvertretung zu verhandeln. Sie verficht die Ansicht, daß infolge des Streiks und der daraufhin erfolgten Entlassung der gesamten Belegschaft der Arbeiterrat bei der Klägerin zu bestehen aufgehört hätte, zumal der Schiedsspruch vom 31. Oktober 1923 nichtig sei.

Die Beklagten wandten sich darauf an den Schlichtungsausschuß. Der Schlichtungsausschuß gelangte in der Sitzung vom 21. Dezember 1923 zu einer Vertagung und stellte fest, daß die Beklagten binnen einer zweiwöchigen Frist die Klage bei dem Gewerbegericht in Senftenberg anhängig zu machen hätten. Dies geschah. Das Gewerbegericht hat als Ersatzarbeitsgericht am 10. Januar 1924 dahin erkannt, daß der Einspruch gegen die Kündigung wegen unbilliger Härte und wegen der Unwirksamkeit des Reverses gegenüber den Vorschriften der Stillegungsverordnung vom 8. November 1920 und 15. Oktober 1923 gerechtfertigt sei, die jetzigen Beklagten seien weiter zu beschäftigen und die jetzige Klägerin habe, wenn sie die Beschäftigung ablehne, eine noch festzusetzende Entschädigung an die jetzigen Beklagten zu zahlen. In der späteren Entscheidung vom 7. Februar 1924 ist dann die Klägerin verurteilt worden, an die Beklagten die im Urteil angeführten Beträge zu zahlen. Dies Urteil ist für den Fall der Nichtweiterbeschäftigung der Beklagten für vollstreckbar erklärt worden. Die gegen dies Urteil von der jetzigen Klägerin eingelegte Berufung ist durch das Urteil des Landgerichts Kottbus vom 10. Oktober 1924 als unzulässig verworfen. Auf Grund des Urteils haben die jetzigen Beklagten die Zwangsvollstreckung gegen die Klägerin betrieben.

Die Klägerin vertritt den Rechtsstandpunkt, das Urteil sei unwirksam und deswegen nicht geeignet, den Beklagten Rechte zu gewähren und als Vollstreckungstitel zu dienen. Sie hat bei dem Landgericht zu Kottbus den Erlaß einer einstweiligen Verfügung dahin beantragt, daß die Zwangsvollstreckung bis zur Entscheidung des Hauptprozesses ausgesetzt wird.

Durch den angefochtenen Beschluß ist das Gesuch abgelehnt.

Die Beschwerde der Klägerin ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen: Die Klägerin steht auf dem Rechtsstandpunkt, die Urteile des Gewerbegerichts Senftenberg vom 10. Januar und 7. Februar 1924 seien ohne weiteres nichtig, in erster Linie, weil sie vom Gewerbegericht ohne das notwendige vorherige wirksame Einspruchsverfahren vor dem Arbeiterrat gemäß §§ 84 ff. BRG und daher außerhalb der ihm zustehenden Gerichtsbarkeit erlassen, ferner auch inhaltlich infolge der Zweiteilung hinfällig seien. Die vermeintliche Nichtigkeit der Urteile aus diesen Gründen kann indessen nicht anerkannt werden.

Das Gewerbegericht Senftenberg wollte diese Urteile in seiner Eigenschaft als Ersatzgewerbegericht im Sinne der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, Art. II §§ 1, 21, Ausf. V vom 10. Dezember 1923 § 4 erlassen. Das durch diese Bestimmungen, deren Ungültigkeit ernstlich nicht bezweifelt werden kann, geschaffene arbeitsrechtliche Verfahren muß nach der klaren Absicht des Gesetzgebers als echtes gerichtliches Verfahren betrachtet werden. Die Bedenken, die Professor Dr. Oertmann in dem beigebrachten Gutachten (siehe jetzt auch **Oertmann,** Die Entscheidungen der vorläufigen Arbeitsgerichte nach der Schlichtungsordnung in „NZAR" 1925, 9) dagegen zur Erörterung stellt, können als ausschlaggebend nicht angesehen werden. Wenn er zum Beispiel auf die Schwierigkeiten hinsichtlich der Parteifähigkeit hinweist, so ergeben sich ganz ähnliche Schwierigkeiten, wenn es sich um zweifelhafte, ihrem Wesen nach vor die Gerichte oder Schiedsgerichte gehörige Streitigkeiten aus Tarifverträgen handelt, und auch mit diesem muß sich die Praxis abfinden. Daß die Auffassung, die hier vertreten wird, allein den Interessen der Beteiligten gerecht zu werden vermag, verkennt auch Oertmann nicht (vergl. hierzu Dersch, Schlichtungsverordnung S. 302, 394).

Nun schließt diese Wesensart den ersatzarbeitsgerichtlichen als echter gerichtlicher Urteile nicht aus, daß ein solches Urteil unter Umständen ohne weiteres nichtig sein kann. Das hat dann aber nicht, wie in dem weiter beigebrachten Gutachten des Prof. Dr. Kaskel angenommen wird (siehe auch Landgericht Bautzen J. W. 25, 285), die Folge, daß gegen ein solches Urteil die Berufung, entgegen der Bestimmung in Art. II § 2 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung vom 30. Oktober 1923, stattfindet. Vielmehr steht es den Beteiligten frei, die absolute Nichtigkeit des Urteils, wenn ein genügendes Rechtschutzbedürfnis dafür vorliegt, im Verfahren vor dem ordentlichen Gericht zur Geltung zu bringen. Dieses hier von der Klägerin befolgte, an sich mögliche Vorgehen kann sie indessen nicht zu dem von ihr erstrebten Ziele bringen. Denn, wie schon bemerkt, fehlt es den angegriffenen Urteilen an der behaupteten absoluten Nichtigkeit. Von den Fällen, in denen einem gerichtlichen Urteil gegenüber eine solche Nichtigkeit anzunehmen ist (sog. „Nichturteile", vergl. Stein, Grundriß der ZPO [2] S. 310), könnte hier nur der vorliegen, daß das Gewerbegericht durch die Fällung seiner Urteile als Ersatzarbeitsgericht die Grenzen der ihm überhaupt gesetzlich zugewiesenen Entscheidungsbefugnis überschritten hätte. Wäre dies geschehen, so müßte seine Entscheidung allerdings als unwirksam gelten. Nach Ansicht der Klägerin soll dies hier deswegen zutreffen, weil das dem arbeitsgerichtlichen Verfahren vorausgegangene Einspruchsverfahren vor einem Arbeiterrat stattgefunden hätte, der rechtlich als solcher nicht hätte gelten können. Es war dies der Arbeiterrat, der nach der Beendigung des Bergarbeiterstreiks in Verfolg des für verbindlich erklärten Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923 nebst Friedensklausel seine Tätigkeit, ohne erst neu gewählt zu werden, wieder aufgenommen hatte. Die Rechtsauffassung der Klägerin kann indessen nicht gebilligt werden. Auch Dersch a. a. O. Seite 382, 407 nimmt ein Tätigwerden des Arbeitsgerichts außerhalb seiner Gerichtsbarkeit und deswegen absolute Nichtigkeit des Urteils an, wenn es trotz Fehlens der Betriebsvertretung auf die Einspruchsklage entschieden hat. Allerdings gilt der Grundsatz: „Ohne Vorverfahren beim Betriebsrat kein gerichtliches Verfahren" auch jetzt noch fort. Aber daraus die absolute Nichtigkeit des arbeitsgerichtlichen Urteils herzuleiten, daß es — nach Ansicht des ordentlichen Gerichts — diese Voraussetzung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungsgewalt nicht gewahrt hat, erscheint doch bedenklich, zumal wenn berücksichtigt wird, daß dem Ersatzarbeitsgericht jetzt durch die Verordnung vom 30. Oktober 1923 Art. II § 1 Ziffer 5 auch die Zuständigkeit für die Streitigkeiten aus § 93 BRG beigelegt ist, doch kann dies für die vorliegende Sache auf sich beruhen. Denn auch, wenn man eine solche Nachprüfung zuläßt, kann ihr Ergebnis hier nur das sein, daß das Ersatzarbeitsgericht die Schranken der ihm zukommenden Gerichtsbarkeit innegehalten hat. Denn im vorliegenden Verfahren ist ein Arbeiterrat mit dem Einspruch befaßt worden, der tatsächlich auf Grund einer ursprünglichen ordnungsmäßigen Zusammensetzung in seiner Weiterbetätigung gemäß der Friedensklausel des Schiedsspruchs von den beteiligten Arbeitern angegangen war. Das Berufungsgericht ist aber der Ansicht, daß es zur Begründung der Spruchbefugnis des Ersatzarbeitsgerichts ausreichen muß, wenn das Zwischenverfahren vor einem in dieser Weise tatsächlich sein Amt ausübenden Arbeiterrat stattfindet, selbst wenn er in Wirklichkeit nicht zu Recht bestände. Das erfordert der Gedanke des Arbeitnehmerschutzes, wie er sich gerade auch in den Vorschriften der §§ 82 ff. BRG auswirkt. Dabei mag noch bemerkt werden, daß diese Rechtsauffassung nicht dem Urteile des Senats vom

27. Juni 1923 — 8. U. 11924, 22 — (abgedr. im Reichsarbeitsblatt 1923 Art. 7 S. 679) widerspricht; denn in dem früher entschiedenen Falle war ein Arbeiterrat tätig geworden, der schon seiner äußeren Grundlage nach von vornherein rechtlich unmöglich zusammengesetzt war. Kann schon hiernach von einer Überschreitung der Gerichtsbarkeit durch das Ersatzarbeitsgericht nicht gesprochen werden, so kommt auch noch folgendes in Betracht:

Man streitet darüber, ob das Maßregelungsverbot und die Wiedereinstellungsklausel Bestandteile eines Tarifvertrags mit dessen Sonderwirkungen gemäß der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 werden können und ob ihnen dabei die Wirkung, daß das alte Arbeitsverhältnis nach Wiederaufnahme der Arbeit nicht als beendigt, sondern als fortbestehend zu betrachten sei, insbesondere in dem Sinne beigelegt werden könne, daß auch folgeweise die Mitgliedschaft im Betriebsrat wiederauflebe (vergl. Jahrb. des Arbeiterrechts 1921, 122 ff., 1923, 101, 105; NZ f. AR 1922, 694). Der Senat hält in ersterer Hinsicht an seiner Auffassung fest, daß jene Friedensklauseln allerdings eigentliche Bestandteile eines Tarifvertrages werden können, unbeschadet der Frage, zu wessen Gunsten und Lasten daraus unmittelbare Rechtsfolgen entstehen (vergl. hierzu Oberlandesgericht Naumburg; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang, Sp. 17). Der Begriff des Tarifvertrages steht dem nicht entgegen und die gegenteilige Meinung verschließt ihre Augen vor den Rechtstatsächlichkeiten des Arbeitsrechts und stumpft ohne Not die wichtigste Waffe zur Erziehung des Arbeitsfriedens im wirtschaftlichen Kampfe ab. Der Senat teilt ferner die Ansicht, daß ein Wiederaufleben wie des Arbeitsverhältnisses, so auch der Stellung eines Betriebsratsmitgliedes infolge einer geeigneten Friedensklausel, wenn auch vielleicht ohne rückwirkende Kraft, rechtlich möglich ist; denn diese Frage ist nach dem Gesamtinhalt der einschlägigen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes §§ 39 ff., 84 ff., 96 dort nicht etwa in verneinendem Sinne beantwortet. Insoweit liegt vielmehr eine Lücke des Gesetzes vor, die eine selbständige Beurteilung des Tatbestandes gestattet, und diese Lücke ist so auszufüllen, daß ebenso, wie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so auch die der Betriebsratsstellung ermöglicht wird. Allerdings wirkt diese tarifliche Abmachung zunächst jedenfalls nur zwischen den Tarifvertragsparteien als solchen. Deshalb ist für eine solche Wiederherstellung des Betriebsrats eine ausdrückliche oder stillschweigende tatsächliche Inkraftsetzung der bezüglichen tariflichen Abmachungen durch die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fordern. Ist aber eine solche einmal geschehen, so besteht der Betriebsrat fort, und zwar endgültig, ohne daß die Folge wieder beseitigt werden kann. Ob hier die tatsächlichen Voraussetzungen für ein solches Wiederaufleben des alten Arbeiterrates vorliegen, wird von dem ordentlichen Gericht, das jedenfalls mangels einer Vorentscheidung aus § 93 BRG zu der einschlägigen Prüfung berufen ist, zu entscheiden sein. Es würde dann das Einspruchsverfahren sogar vor einem nicht bloß formell für ein Einspruchsverfahren hinreichenden, sondern auch im übrigen rechtlich unanfechtbaren Arbeiterrat betrieben worden sein. Jedenfalls kann aber schon aus den früher erörterten Gründen das Einspruchsverfahren und damit die Spruchtätigkeit des Gewerbegerichts nicht bemängelt werden, so daß sich die Notwendigkeit weiterer tatsächlicher Aufklärung erübrigt. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

Tarifvertrag

Die Normativbestimmungen eines Tarifvertrages bleiben auch nach Ablauf des Tarifvertrages bestehen. Eine Änderung kann nur nach vorausgegangener ordnungsmäßiger Kündigung der Einzelarbeitsverträge erfolgen.

Urteil des Landgerichts **Hagen i. W.** vom 3. Juli 1925 (I S. 209/25).

Tatbestand: Unstreitig ist der zwischen den Organisationen, welchen einerseits die Firma H. & S., anderseits deren Arbeitnehmer angehören, bestehende Tarifvertrag am 12. August 1924 abgelaufen. Am 28. Juli 1924 hat die Firma H. & S. ihren Arbeitern durch Anschlag bekanntgegeben, daß sie vom 12. August 1924 ab die Lohnerhöhung in Wegfall kommen lassen und die alten bisherigen Lohnsätze weiter zur Auszahlung bringen werde, das heißt die Lohnsätze des Schiedsspruchs vom 12. Februar 1924, welche durch Schiedssprüche vom 7. März und 4. Juli 1924 um 10 Prozent erhöht worden waren. Dementsprechend hat die Firma vom 12. August 1924 ab nur noch den um 10 Prozent reduzierten Lohn gezahlt. Am 7. April 1924 ist unstreitig eine neue Lohnregelung in Kraft getreten.

Die Arbeiter der beklagten Firma haben nun beim Gewerbegericht Gevelsberg Nachzahlung der 10 Prozent verlangt, weil nach Ablauf des Tarifvertrages weder eine ausdrückliche noch eine stillschweigende Abdingung der Lohnbestimmungen erfolgt sei, die etwa in die einzelnen Arbeitsverträge übergegangen seien, weil im Gegenteil gegen den Inhalt des Anschlages vom 28. Juli 1924 seitens der Belegschaft ausdrücklich protestiert sei.

Die Firma hat Abweisung der Klage und widerklagende Feststellung begehrt, daß auch für die Zeit vom 1. bis 6. Oktober 1924 eine Bezahlung nur gemäß Lohntarif vom 12. Februar 1924 in Frage stehe.

Die Firma hat ferner Klage auf Feststellung erhoben, daß den Arbeitern für die Zeit vom 12. August 1924 ab bis zum 6. Oktober 1924 einschließlich nur eine Bezahlung nach Maßgabe des Lohntarifs vom 12. Februar 1924 zustehe.

Die Klagen sind zum Zwecke gemeinsamer Verhandlung und Entscheidung verbunden. Das Gewerbegericht hat die Klage der Kläger abgewiesen und nach dem Feststellungsantrage der Firma erkannt. Es geht zwar davon aus, daß die Tarifvertragsbestimmungen auch nach Ablauf des Tarifvertrags noch in den einzelnen Arbeitsverträgen fortwirken und daß aus diesem Gesichtspunkte zwar die Klage begründet sei, daß aber die Klage deshalb der Abweisung unterliege und dem Widerklage- und Feststellungsantrag der Firma H. & S. stattzugeben sei, weil in dem Anschlag vom 28. Juli 1924 eine Kündigung unter Angebot eines Arbeitsverhältnisses zu den früheren Bedingungen des Schiedsspruches vom 12. Februar 1924, in der stillschweigenden Weiterarbeit der Kläger über den 12. August 1924 hinaus aber die Annahme dieses Vertragsangebots zu erblicken sei, so daß am 12. August 1924 ein Vertrag zu den Arbeits- und Lohnbedingungen des Schiedsspruches vom 12. Februar 1924 zwischen den Parteien zustandegekommen sei, welcher Ansprüche aus dem am 12. August 1924 abgelaufenen Tarifvertrage nicht mehr rechtfertige.

Gegen dieses Urteil haben die Kläger Berufung eingelegt und beantragt, unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils nach den Klageanträgen zu erkennen und die Widerklage abzuweisen.

Die Firma H. & S. hat Zurückweisung der Berufung beantragt.

Die Parteien haben im übrigen das erste Urteil zum Gegenstand ihres Vortrags gemacht und nach Maßgabe ihrer Schriftsätze verhandelt, es wird darauf Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: Es ist anerkannten Rechtens, daß die Bestimmungen eines zwischen zwei Organisationen abgeschlossenen Tarifvertrages, sogen. Normativbestimmungen, Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge werden, welche zwischen dem einzelnen zu den Arbeitgeberorganisationen gehörenden Arbeitgeber und dem einzelnen zu den Arbeitnehmerorganisationen gehörenden Arbeitnehmer bestehen. Diese Normativbestimmungen sind während der Dauer des Tarifvertrages nicht abdingbar, das heißt, sie können nicht durch Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zuungunsten des Arbeitnehmers geändert werden. Eine Abdingbarkeit, das heißt die Möglichkeit der Abänderung auch zuungunsten des Arbeitnehmers, tritt erst ein, sobald der Tarifvertrag abgelaufen ist. Erst in diesem Zeitpunkt, im vorliegenden Falle am 12. August 1924, hatten die Parteien die Möglichkeit, zu anderen Vereinbarungen, insbesondere hinsichtlich der Lohnsätze, deren Herabsetzung um 10 Prozent von Arbeitgeberseite erstrebt wurde, zu gelangen.

Dies konnte geschehen einmal im Wege ausdrücklicher freier Vereinbarung, daß eine solche im Sinne des Anschlages vom 28. Juli 1924 erfolgt sei, hat die Beklagte selbst nicht behauptet.

Sodann konnte es geschehen im Wege stillschweigender Vereinbarung. Eine solche kann aber im vorliegenden Falle, wie das Berufungsgericht in Abweichung von der Auffassung des Gewerbegerichts angenommen hat, in dem Anschlage der Beklagten vom 28. Juli 1924 in Verbindung mit der Weiterarbeit der Belegschaft über den 12. August 1924 hinaus nicht gefunden werden. Die Firma erklärte in dem Anschlage vom 28. Juli 1924 lediglich, daß der Märkische Arbeitgeberverband wegen der wirtschaftlichen Verhältnisse sich gezwungen gesehen habe, den Gewerkschaften die durch verbindlich erklärten Schiedsspruch festgelegte Lohnerhöhung zum nächsten zulässigen Termin wieder aufzukündigen und daß sie, diesen Vorgängen entsprechend, vom 12. August 1924 ab die vorerwähnte Lohnerhöhung in Wegfall kommen lassen und die alten bisherigen Lohnsätze wieder zur Auszahlung bringen werde. Die Firma erklärte dann in einem weiteren

Anschlage vom Anfang August unter Bezugnahme auf den Anschlag vom 28. Juli 1924, daß der Wegfall jeder lohntariflichen Bindung vom 12. August 1924 ab durch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Hagen bestätigt und daß von diesem Datum ab die Regelung des Arbeitsvertrages bezüglich der Löhne durch freien Abschluß in jedem einzelnen Falle zulässig sei, daß sie, die Firma, daher von diesem Recht Gebrauch mache und bei allen Arbeitern, die ab 12. August 1924 bei der Beklagten Arbeit leisten würden, das Arbeitsverhältnis im Einzelfalle als geregelt betrachte nach Maßgabe der alten Lohnsätze, welche von Ende Februar bis 29. Mai 1924 bestanden und die sie auch vorläufig als Grundlage der Lohnregelung betrachten wolle. In diesen beiden Anschlägen bringt die Firma einseitig zum Ausdruck, daß sie vom 12. August 1924 ab nur noch den Tariflohn nach Maßgabe des Schiedsspruches vom 12. Februar 1924 zahlen werde, und zwar im Widerspruch mit ihrer eigenen Erklärung, daß sie von dem Rechte der Regelung des Arbeitsvertrages bezüglich der Löhne durch freien Abschluß Gebrauch mache. Wollte man aber auch entsprechend dieser Bemerkung in den Anschlägen der Beklagten nicht einen einseitigen Eingriff derselben in das bisherige Vertragsverhältnis, sondern nur ein Vertragsangebot zum Abschluß einer neuen Lohnvereinbarung erblicken, so kann, selbst wenn die Arbeitnehmer ohne Widerspruch gegen dieses Vertragsangebot über den 12. August 1924 hinaus weiterarbeiteten, eine stillschweigende Einwilligung derselben in die zu ihren Ungunsten abzuändernden Lohnbedingungen schon deshalb nicht gefunden werden, weil die bisherigen Lohnbestimmungen des am 12. August 1924 abgelaufenen Tarifvertrages Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge geworden waren, also in den einzelnen Arbeitsverträgen auch über den 12. August 1924 hinaus fortlebten, solange diese nicht durch die Firma in rechtswirksamer Form zur Auflösung gebracht worden waren. Bis dahin bestanden diese Lohnbestimmungen für die Arbeitnehmer als deren vertraglich erworbenen Rechte weiter, und wenn die Arbeitnehmer gegen die in den Anschlägen liegende einseitige Abänderungsbestimmung oder das darin etwa liegende Abänderungsangebot keinen Widerspruch erhoben, so brachten sie damit nicht etwa zum Ausdruck, daß sie auf ihre besseren bisherigen vertraglichen Rechte verzichten und das ihnen minder günstige Angebot annehmen wollten. Die vertraglichen Rechte der Arbeitnehmer blieben trotz Ablauf des Tarifvertrages bestehen, ebenso wie auch die vertraglichen Rechte, die ihre Stütze in einem Gesetz haben, nicht dadurch erlöschen, daß etwa das fragliche Gesetz aufgehoben wird, und zwar bestanden diese vertraglichen Rechte, auch wenn im vorliegenden Falle der Arbeitnehmer gegen die Anschläge keinen Protest erhoben, fort bis zu dem Zeitpunkte, in welchem anstelle der bisherigen tariflichen Regelung eine andere getreten war (vergl. auch Entsch. d. Reichsger. Bd. 104 S. 386). Diese andere Regelung trat aber nicht ein durch die Weiterarbeit über den 12. August 1924 hinaus, weil nicht anzunehmen ist, daß die Arbeitnehmer durch die Weiterarbeit auf ihre vertraglich erworbenen Rechte verzichten wollen.

Blieb mangels vertraglicher Abdingung die Lohnbestimmung hiernach bestehen, so fragt es sich weiter, ob die Beklagte in anderer Weise den bestehenden Einzelarbeitsvertrag mit der Maßgabe zur Auflösung gebracht hat, daß die von ihr in den Anschlägen begehrte Lohnherabsetzung von den Arbeitnehmern angenommen worden ist. Dies wäre möglich, wenn man in den Anschlägen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe erblicken wollte, daß diejenigen Arbeiter weiterarbeiten könnten, die bereit seien, zu den Bedingungen des Schiedsspruches vom 12. Februar 1924 für die Zeit vom 12. August 1924 ab weiter tätig zu sein. Einer Kündigung widerspricht aber schon der Wortlaut der beiden Anschläge der Beklagten, weil diese eine solche nicht erkennen lassen. Eine Kündigung kann ihrem Zwecke nach nur dann wirksam sein, wenn sie so klar und bestimmt ist, daß der andere Teil nicht im Zweifel darüber sein kann, ob und wann das Vertragsverhältnis als aufgehoben anzusehen ist. Eine derartige Bestimmtheit lassen aber die Anschläge vermissen, ganz abgesehen davon, daß auch der Wille der Beklagten gar nicht dahin ging, das Arbeitsverhältnis mit der ganzen Belegschaft zu lösen, sondern lediglich eine andere Vertragsbestimmung bezüglich der Löhne herbeizuführen ohne eine solche Lösung des ganzen Vertragsverhältnisses. Davon, daß etwa diejenigen Arbeitnehmer, welche mit der vorgeschlagenen Bedingung sich nicht einverstanden erklärten, sich als entlassen zu betrachten hätten, ist in den Anschlägen keine Rede. Wollte man aber auch die Anschläge als Kündigung der ganzen Belegschaft auffassen, so würde diese Kündigung gegen die Vorschriften der Betriebsstillegungsverordnung verstoßen haben und deshalb unwirksam sein, denn der Zweck der Kündigung bildet in diesem Falle die Entlassung, und diese ist nur in dem geringen Umfange der durch die Stillegungsverordnung

gezogenen Grenze zulässig. Also auch auf diesem Wege ist eine Abänderung der bisherigen Tarifbestimmungen nicht erfolgt, würde auch wegen der Vorschrift der Stillegungsverordnung nur Erfolg haben können hinsichtlich der dort vorgeschriebenen Zahl derjenigen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ohne weiteres entlassen werden können. Daß die Beklagte im übrigen aber nur einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern gekündigt hätte, hat sie selbst nicht behauptet, ganz abgesehen davon, daß auch diese Kündigung der Firma zu dem erstrebten Ziele nicht verholfen hätte, weil diese wenigen Gekündigten es wiederum in der Hand hatten, gegen ihre Kündigung nach Maßgabe der Vorschriften des Betriebsrätegesetzes Einspruch zu erheben.

Bei dieser Sachlage hatte die Beklagte ferner, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, noch die Möglichkeit, ihren Betrieb nach Maßgabe der Betriebsstillegungsverordnung stillzulegen oder die Arbeitnehmer, wenn sie ihre Bedingungen nicht annehmen wollten, auszusperren. Letzteres war zulässig, weil im Falle der Aussperrung die Vorschriften der Betriebsstillegungsverordnung und des Betriebsrätegesetzes nicht entgegenstehen. Auch von diesen beiden Mitteln hat die Beklagte keinen Gebrauch gemacht. Die Anschläge lassen eine beabsichtigte Aussperrung auch nicht erkennen.

Schließlich konnte die Beklagte, wenn sie die Betriebsstillegung oder Aussperrung nicht wollte, im Wege des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß rechtzeitig einen Schiedsspruch herbeiführen und im Falle dessen Nichtannahme durch die Arbeitnehmer dessen Verbindlichkeitserklärung veranlassen. Auch das hat sie nicht getan.

Ist hiernach weder eine vereinbarungsgemäße Abänderung des bisherigen Einzelarbeitsvertrages erfolgt, noch eine Lösung desselben unter Herbeiführung der neuen Bedingungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften herbeigeführt, so besteht der Anspruch der Arbeitnehmer auf Zahlung des bis zum 12. August 1924 geltenden Tariflohnes als ihr vertragliches Recht aus dem Einzelarbeitsvertrag weiter bis zum 6. Oktober 1924.

*

Wird der auf Grund eines Tarifvertrages bereits erworbene Urlaubsanspruch durch den Fortfall des Tarifvertrages berührt? (§ 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918.)

Urteil des Gewerbegerichts **Bremen** vom 17. Februar 1925.

Die Kläger sind Mitglieder des Dachdeckerverbandes. Die Beklagte gehört einem der Arbeitgeberverbände an, mit denen der Zentralverband der Dachdecker am 1. Juli 1923 und 1. August 1924 je einen Tarifvertrag für die Dachdeckerarbeiter abgeschlossen hat. Die Kläger beanspruchen auf Grund des Tarifvertrages vom 1. Juli 1923 und der unbestrittenen Tatsache, daß sie vom 1. April 1923 bis 31. März 1924 jeder ununterbrochen 300 Arbeitstage bei der Beklagten tätig gewesen sind, einen Urlaub für das Arbeitsjahr vom 1. April 1923 bis 31. März 1924 in Höhe von je vier Arbeitstagen. Die Beklagte bestreitet diesen Anspruch, weil der Tarifvertrag zum 31. März 1924 von Arbeitnehmerseite gekündigt und ein neuer Tarifvertrag mit ähnlicher Urlaubsverpflichtung für die Arbeitgeber nicht abgeschlossen sei. Es sei vielmehr ausdrücklich für Bremen am 14. April 1924 mit der Ortsstelle des Dachdeckerverbandes vereinbart, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages vom 1. Juli 1923 mit Ausnahme der Lohnbestimmung des § 4 und der Urlaubsbestimmung des § 11 in Kraft bleiben sollten. Damit sei festgestellt, daß die Arbeitnehmer des Dachdeckergewerbes Bremen für das Jahr 1924 einen Urlaubsanspruch auf Grund des alten Tarifvertrages nicht geltend machen könnten.

Den Klägern ist ein Urlaub von je drei Tagen zugesprochen.

Aus den Gründen: Der fragliche Tarifvertrag, dessen Normen in die einzelnen Arbeitsverträge der Kläger mit der Beklagten übergegangen sind, enthält klare Bestimmungen über den Urlaub und insbesondere über die Entstehung des Urlaubsanspruchs. Danach ist der Urlaubsanspruch erworben, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit vom 1. April 1923 bis 31. März 1924 ununterbrochen bei einem Arbeitgeber des Dachdeckergewerbes beschäftigt gewesen ist. Diese Voraussetzung trifft hier unbestritten zu. Mit dem Ablauf des 31. März 1924 haben daher die Kläger einen Urlaubsanspruch gegen die Beklagte auf Grund ihrer Einzelarbeitsverträge und des in diese übergegangenen Inhalts des Tarifvertrages erworben. Dieser im Augenblick des Ablaufs des Tarifvertrages bereits bestehende Anspruch wird durch den Fortfall des Tarifvertrages in keiner Weise berührt. Es braucht daher nicht auf die Frage eingegangen zu werden, inwieweit Tarifverträge auch nach ihrer Kündigung noch die Arbeitsverhältnisse regeln, für die sie ge-

schaffen sind; denn es handelt sich hier nicht um einen Anspruch, der auf dem Tarifvertrag sich gründet, aber erst nach Ablauf der Kündigungsfrist des Tarifvertrages entstanden sein soll, sondern um einen Anspruch, der bei Ablauf des Tarifvertrages bereits bestand. Ein solcher Anspruch kann natürlich durch einen neuen Tarifvertrag unter Umständen noch geändert oder aufgehoben werden, es ist auch möglich, daß bei Bestehen eines tariflosen Zustandes einzelne Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern Vereinbarungen treffen, durch die der Anspruch beseitigt wird. Alles dies liegt hier aber nicht vor. Der am 1. August 1924 abgeschlossene neue Tarifvertrag für das Dachdeckergewerbe enthält keine Regelung der Ferienfrage. Es wird lediglich darin gesagt, daß nach etwaiger Regelung der Ferienfrage im Baugewerbe auch im Dachdeckergewerbe Ferien für die Vertragszeit vereinbart werden sollten. Hier handelt es sich aber nicht um Ferien für diese Vertragszeit, die erst am 1. August 1924 begonnen hat, sondern um Ferien für das Arbeitsjahr 1923/24. Zur Gewährung dieser Ferien ist die Beklagte auf Grund des alten Tarifvertrages verpflichtet, allerdings nicht in der vollen, von den Klägern verlangten Höhe. Die Kläger beanspruchen vier Ferientage. Der Tarifvertrag besagt darüber im § 11 Ziff. 2, daß der Arbeitnehmer auf so viel hintereinander folgende Urlaubstage Anspruch habe, als seine bei ein und demselben Arbeitgeber geleisteten Arbeitstage durch 90 voll teilbar seien. Da hier ausdrücklich von Arbeitstagen die Rede ist, können die Sonn- und Feiertage nicht mit eingerechnet werden. Die in dem betreffenden Arbeitsjahre von den Klägern geleisteten Arbeitstage sind unbestritten je 300 gewesen. Diese Zahl ist durch 90 zu teilen, wobei der überschießende Rest unberücksichtigt bleiben muß, da nur die voll teilbaren Arbeitstage Berücksichtigung finden können. Danach steht jedem der Kläger ein Urlaubsanspruch von drei Tagen für das Jahr 1923/24 zu.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 9.)

*

Ist eine Zwangsinnung tariffähig? Kann sie ihren Mitgliedern den selbständigen Abschluß von Tarifverträgen untersagen?

Urteil des **Kammergerichts** vom 31. Mai 1924 (8 U 3602/24).

... Die Beklagte stellt zunächst die Tariffähigkeit der Kläger als eine Zwangsinnung in Abrede. Der Senat hat mit Rücksicht auf die geschichtliche Entwicklung der Innungsbetätigung und der dringenden Bedürfnisse des Wirtschaftslebens diese Tariffähigkeit in Übereinstimmung mit der überwiegenden Meinung in Rechtslehre und Rechts- und Verwaltungsübung bejaht und hält daran auch gegenüber den von der Beklagten angeregten Zweifeln fest. Zunächst besteht kein Widerspruch zwischen den Vorschriften des Titel VI und dem § 152 RGO, dessen Fortbestand gegenüber der abweichenden Meinung zu bejahen ist; denn dadurch, daß die Innung den Abschluß von Tarifverträgen unter ihre Aufgaben nimmt, erlangt sie selbstverständlich nicht die Eigenart einer Kampforganisation, wie sie nach der herrschenden und zutreffenden Meinung in § 152 vorausgesetzt wird. Es kann auch nicht anerkannt werden, daß die Ausdehnung der satzungsmäßigen Tätigkeit einer Zwangsinnung auf den Abschluß von Tarifverträgen mit dem Grundsatze der Vereinigungsfreiheit im Sinne des Art. 159 RV im Widerspruch steht. Wollte man Art. 159 überhaupt in diesem Sinne deuten, so würde er die Errichtung der Zwangsinnungen, die doch auch „Vereinigungen zur Förderung der Wirtschaftsbedingungen" der ihr zugehörigen Gewerbetreibenden darstellen, überhaupt beseitigt haben. Wenn nun aber eine gesetzlich anerkannte Zwangsgemeinschaft ihre Mitglieder, solange sie ihr angehören, anhält, sich zur Feststellung der Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben des Mittels der Tarifvereinbarungen durch ihre Zwangsorganisationen zu bedienen, so verstößt diese Zwangspflicht selbst auch nicht gegen Art. 159 oder gegen ein sonstiges gesetzliches Verbot. oder gegen die guten Sitten. Auch die Sondervorschrift des § 100 q RGO spricht eher für als gegen die hier vertretene Ansicht. Unerheblich ist es schließlich, daß nicht alle Zwangsmitglieder der Innung Arbeitgeber sind. Das mag Anlaß geben, sie satzungsmäßig bei der Beschlußfassung über Tarifabschlüsse zu beschränken; für die Tariffähigkeit der Innung selbst kann es nicht ausschlaggebend sein.

Der Senat nimmt weiter an, daß, wenn sich eine Zwangsinnung zur Aufgabe setzt, Tarifverträge abzuschließen, es schon nach allgemeinen Grundsätzen des Vereinsrechts, die im gegebenen Falle noch einen ausdrücklichen Niederschlag in § 10 des Statuts gefunden haben, Pflicht jedes Mitglieds ist, wie überhaupt „zur Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen nach Maßgabe des Statuts mitzuwirken, den Beschlüssen der

Innungsversammlungen und den Anordnungen, welche vom Vorstand und den Ausschüssen der Innung innerhalb ihrer Zuständigkeit getroffen werden, Folge zu leisten", so auch die von der Innung mit Abschluß von Tarifverträgen verfolgten Zwecke in einer dem § 10 entsprechenden Weise zu fördern. Das Gegenteil geschieht, wenn die Mitglieder entgegen dem Verlangen des Innungsvorstandes bewußter- und gewollterweise mit anderen Mitgliedern zusammen in der Organisation der Beklagten, in der sie unstreitig die ausschlaggebende Mehrheit besitzen, durch diese auf den Abschluß eines widerstreitenden Tarifabkommens mit den gleichen Arbeitnehmerorganisationen abzielen. Denn wenn auch die Bedeutung solcher Sondertarifverträge für den Bestand, die Aufgaben und das Gedeihen der Kläger in deren Ausführungen teilweise übertrieben ist, so läßt sich doch ihrem Vorbringen ganz offensichtlich ein erheblicher sachlicher Kern nicht abstreiten. Das muß aber genügen, um das Verhalten der Mitglieder, die in der geschilderten Weise selbständig in tariflichen Fragen vorgehen wollen, als einen bewußten schwerwiegenden Verstoß gegen ihre Pflichten als Innungsmitglied erscheinen zu lassen, und das gilt nicht bloß für Zwangsmitglieder, sondern auch für freiwillig beigetretene, solange sie die Mitgliedseigenschaft festhalten.

Die Beklagte meint, das Bestehen eines Tarifvertrages schließe nicht die Möglichkeit der Vereinbarung günstigerer Arbeitsbedingungen aus, es sei denn, daß in dem Tarifvertrag ausdrücklich etwas anderes gesagt sei. Jeder Arbeitgeber und damit jedes Mitglied der Zwangsinnung habe das Recht, mit seinen Arbeitern zu günstigeren Bedingungen abzuschließen, als es der Tarifvertrag vorsehe. Solche Verträge seien rechtswirksam, und die Innung habe keine Möglichkeit, ihren Mitgliedern den Abschluß solcher Verträge zu untersagen. Wenn aber ein einzelnes Mitglied das könne, müsse auch ein einen solchen Zweck verfolgender organisationsmäßiger Zusammenschluß von Mitgliedern statthaft sein. Es könne sich überdies bei dem Abschluß von Tarifverträgen durch die Innung immer nur darum handeln, Mindestbestimmungen festzulegen, und daneben müßte eine bestimmte Gruppe ihrer Mitglieder sich zu einer die besonderen Interessen wahrenden Organisation zusammenschließen dürfen. Auch kämen ja noch sonst nebeneinanderstehende Tarifverträge vor. Diesen Erwägungen ist entscheidender Einfluß zugunsten der Beklagten zu versagen. Es mag dahingestellt bleiben, ob die Beklagte wirklich einen durch die jetzt von ihr herangezogenen Gesichtspunkte herbeigeführten Zusammenschluß von Betrieben gleicher Art darstellt und ob in den Tarifverträgen wirklich immer nur Mindestlöhne festgesetzt sind. Wäre letzteres nicht der Fall, so stände sogar nichts im Wege, daß den einzelnen Mitgliedern verboten würde, günstigere Einzelabmachungen mit den Arbeitnehmern zu treffen, auch wenn der Tarifvertrag sie an sich zuließe. Jedenfalls ist eine günstigere Einzelabmachung dann unstatthaft, wenn sie im Tarifvertrag untersagt ist. Sich hierüber mit der anderen Seite frei auseinanderzusetzen, wird aber die Klägerin gehindert, wenn sie damit rechnen muß, daß eine andere Organisation ihre Absichten durch einen anderweitigen widerstreitenden Tarifvertrag durchkreuzen kann. Auch ist es rechtlich etwas ganz anderes, wenn einzelne Arbeitgeber, soweit tarifvertraglich zulässig, ihren Arbeitnehmern günstigere Arbeitsbedingungen zugestehen und wenn zufällig mehrere Tarifverträge, zum Beispiel ein Firmen- sowie ein Fachtarif eingreifen, als wenn Mitglieder der Klägerin in bewußtem und gewolltem Zusammenwirken darauf hinarbeiten, einen der Klägerin widerstreitenden Tarifvertrag zu schaffen. Inwieweit im ersten Falle ein Verstoß gegen Vereinspflichten vorliegen würde, braucht nicht untersucht zu werden; im zweiten Falle ist er aber jedenfalls gegeben. Gegen diesen Verstoß kann die Klägerin gegenüber ihren Mitgliedern mit den zur Verfügung stehenden Mitteln des Rechts einschreiten. Sie ist nicht darauf beschränkt, die im § 10 des Statuts vorgesehenen Strafen zu verhängen, sondern kann auch fordern, daß die Mitglieder eine derartige Vertragsverletzung unterlassen.

Die Klägerin hat diese Befugnis auch nicht dadurch verloren, daß sie ihre Tarifverträge nicht unmittelbar schließt und auch offenbar nicht die Absicht hat, dies künftig zu tun, sondern den zulässigen, häufig gewählten Weg des Abschlusses durch einen Spitzenverband zu beschreiten für gut befunden hat und befindet. Es kommt dabei nicht einmal darauf an, daß die Klägerin möglichenfalls den vereinigten Verbänden der Berliner Holzindustrie gegenüber gebunden sein mag, vorerst nicht selbständig in Tarifangelegenheiten vorzugehen ... (Juristische Wochenschrift, LIV S. 272 Nr. 7.)

Arbeitszeit

Die Zulassung von Mehrarbeit nach § 6 der AZV begründet für sich allein noch keine vertragliche Verpflichtung der Arbeiterschaft zur Leistung dieser Mehrarbeit.

Urteil des Landgerichts **Leipzig** vom 30. Januar 1925 (4 Dg 168/24).

In der Beurteilung der Frage, ob die in § 6 AZV vorgesehene Entscheidung des Gewerbeaufsichtsbeamten, durch die dieser eine längere als achtstündige Arbeitszeit „widerruflich zuläßt", unmittelbar eine Verpflichtung für die Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes zur Leistung der Mehrarbeit begründe oder ob eine solche Verpflichtung erst durch eine auf Grund der Entscheidung des Gewerbeaufsichtsbeamten herbeizuführende anderweitige vertragliche Regelung der Arbeitszeit begründet werden müsse, schließt sich die Berufskammer dem für sie durchaus überzeugenden Gutachten des Dr. Flatow an. Sie ist also der Meinung, daß eine solche Entscheidung des Gewerbeaufsichtsbeamten nur das gesetzliche Verbot der längeren als achtstündigen Arbeitszeit beseitigt und dadurch dem Arbeitgeber überhaupt erst das Recht verleiht, eine solche Arbeitszeit mit der Arbeiterschaft zu vereinbaren, daß es aber dieser Vereinbarung noch bedarf, um für die Arbeiterschaft die Verpflichtung zur Leistung der längeren Arbeit zu begründen.

Die Beklagte stellt in den Mittelpunkt ihrer Ausführung den Satz: Nachdem die Bestimmung des Tarifvertrags über die Arbeitszeit durch die zulässige Kündigung dieser Bestimmung weggefallen sei, sei an deren Stelle die gesetzliche Regelung getreten. Diese Ausführung ist aus dem doppelten Grunde unrichtig, daß einerseits keineswegs an die Stelle weggefallener Tarifbestimmungen ohne weiteres eine etwaige gesetzliche Regelung der betreffenden Frage tritt und daß es anderseits eine gesetzliche Arbeitszeit überhaupt nicht gibt.

Die Bestimmungen eines Tarifvertrages werden kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift mit seltenen Ausnahmen Inhalt eines jeden einzelnen Arbeitsvertrages, der dem Tarifvertrag unterliegt. Fällt nun der Tarifvertrag einfach weg, ohne durch einen anderen ersetzt zu werden, so hat dies nur die Wirkung, daß die Unabdingbarkeit seiner Bestimmungen ihr Ende gefunden hat. Der einzelne Arbeitsvertrag aber wird zunächst durch den Wegfall des Tarifvertrages überhaupt nicht berührt. Er besteht weiter mit dem ihm durch den Tarifvertrag gegebenen Inhalt. Auch wenn es hinsichtlich der durch den Tarifvertrag geregelt gewesenen Fragen oder einzelner von ihnen eine gesetzliche Regelung gibt, tritt diese keineswegs ohne weiteres an die Stelle der Tarifbestimmung. Es kann sich dabei ja — abgesehen von Ausnahmen kraft positiver Gesetzesvorschrift wie etwa in § 5 AZV — nur um dispositive gesetzliche Regelung handeln. Trotz des Wegfalls des Tarifvertrages bleibt es dabei, daß in jedem einzelnen bis dahin dem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitsvertrage die dispositive Regelung des Gesetzes durch diejenige des Tarifvertrages ersetzt worden ist. Es bedarf eines neuen Abkommens zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages, um insoweit dem Arbeitsvertrage einen anderen Inhalt zu geben; solange das nicht geschieht, bleibt es bei dem noch durch den Tarifvertrag festgesetzten Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages. Lediglich wenn ein Tarifvertrag durch einen anderen ersetzt wird, wird die in dem neuen Tarifvertrag getroffene Regelung wiederum unmittelbar Inhalt der einzelnen ihm unterliegenden Arbeitsverträge.

Weiter aber gibt es in Deutschland überhaupt keine gesetzliche Arbeitszeit, sondern nur eine gesetzliche Höchstarbeitszeit. Sowohl die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 als die Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. März 1919 sowie die AZV vom 21. Dezember 1923 enthalten sich jeder Anordnung darüber, wie lange Arbeiter und Angestellte zu arbeiten hätten. Sie ordnen sämtlich lediglich an, daß die regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten dürfe. Innerhalb dieser Schranke steht den Parteien des Arbeitsvertrages völlig frei, welche Arbeitszeit sie vereinbaren. Könnte daran nach Wortlaut und Sinn der genannten Verordnungen überhaupt ein Zweifel sein, so würde er beseitigt durch den auch jetzt noch geltenden § 2 der Verordnung vom 18. März 1919, der ausdrücklich mit der Möglichkeit rechnet, daß die vereinbarte Arbeitszeit nur 6 Stunden oder weniger betragen könne. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß tatsächlich — abgesehen vom Falle der Kurzarbeit — in aller Regel die zulässige höchste Arbeitszeit zugleich die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit zu bilden pflegt. Das beruht eben auf Vereinbarung, keineswegs auf einem eine bestimmte Arbeitszeit anordnenden Gesetz.

Gerade dies aber beweist wieder die Richtigkeit der von den Klägern vertretenen Auslegung der Bestimmung im § 6 AZV. So wenig nämlich das Gesetz anordnet, daß die regelmäßige Arbeitszeit 8 Stunden betrage, so wenig ordnet es an, daß in den von ihm zugelassenen Ausnahmefällen die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden betrage. Wie es vielmehr als Regel nur festsetzt, daß die Arbeitszeit höchstens 8 Stunden betragen dürfe, im übrigen aber der Vereinbarung der Parteien überläßt, wie lange innerhalb dieser Schranke gearbeitet werden soll, so ordnet es auch nur an, daß in bestimmten Fällen Ausnahmen von der Höchstgrenze der Arbeitszeit teils in dem vom Gesetz selbst bestimmten Umfange ohne weiteres gestattet sind, teils unter bestimmten Voraussetzungen von der zuständigen Behörde gestattet werden dürfen. Daß aber von diesen Ausnahmen Gebrauch gemacht werden müsse, ordnet es nirgends an.

Das angefochtene Urteil will eine unmittelbare Wirkung der behördlichen Entscheidung gemäß § 6 AZV noch daraus herleiten, daß die Zulassung der längeren Arbeitszeit nur erfolgen soll, „sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder unvermeidliche Störungen oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist". Er meint, die Zulassung verfehle ihren Zweck, wenn sie insbesondere dann nicht sofort zur Wirkung gelange, wenn die Mehrarbeit durch Naturereignisse oder Unglücksfälle geboten war. Dabei übersieht das angefochtene Urteil aber, daß von Arbeiten, die unmittelbar durch Naturereignisse oder Unglücksfälle notwendig werden, in § 6 AZV überhaupt nicht die Rede ist. Von solchen Arbeiten handelt § 10. § 6 hat den Fall im Auge, daß Naturereignisse oder Unglücksfälle eine Betriebsunterbrechung herbeigeführt haben und nun eine Verlängerung der Arbeitszeit geboten erscheint, um den Arbeitsausfall wieder einzubringen. Es handelt sich hier wie immer im § 6 um eine für längere Zeit zur Erzielung einer größeren Arbeitsleistung geplante Verlängerung der Arbeitszeit; die Besonderheit des hervorgehobenen Falls ist nur, daß die Erzielung der größeren Arbeitsleistung erforderlich wird durch einen vorausgegangenen Arbeitsausfall, der einerseits wieder in einer Betriebsunterbrechung durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen seine Ursache hatte.

Dennoch ist es richtig, daß in den im § 10 AZV erwähnten Fällen die Arbeitnehmer in der Tat trotz einer vertraglichen Festsetzung der Arbeitszeit auf 8 Stunden oder auch weniger verpflichtet sind, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich werdende Mehrarbeit zu leisten, daß sie durch Verweigerung solcher Arbeit die Erfüllung einer ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Verpflichtung verweigern und daß sie in solchen Fällen nach § 123 Ziff. 3 GO fristlos entlassen werden können. Aber das beruht nicht, wenigstens nicht unmittelbar, auf der Arbeitszeitverordnung. Es beruht vielmehr darauf, daß auch Arbeitsverträge und insbesondere die darin getroffenen Bestimmungen über die Arbeitszeit nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen und zu erfüllen sind. Die im § 10 AZV aufgezählten Fälle sind solche, in denen nach Treu und Glauben der Arbeiter eine Mehrarbeit nicht verweigern kann. Ob auch die im § 4 AZV und vollends die in § 3 genannten Fälle ebenso zu beurteilen seien, kann schon zweifelhaft sein, wenn schon vieles auch im Falle des § 3 AZV für die Bejahung spricht. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5. Jahrg. Sp. 481.)

*

Kann durch Einzelarbeitsvertrag eine längere als die gesetzliche achtstündige Arbeitszeit vereinbart werden?

Aus einem Urteil des Gewerbegerichts der Stadt **Berlin.** Datum unbekannt.

Tatbestand: Der Tarifvertrag für die Metallindustrie, welcher die Anordnung einer neunten Arbeitsstunde täglich durch den Arbeitgeber zuließ, war am 5. April 1925 abgelaufen. Am 7. und 8. April 1925 verweigerte die bei der Beklagten seit Juli 1924 beschäftigt gewesene Arbeiterin die auf Grund des § 3 AZVO angeordnete, von ihr seit mehreren Monaten geleistete 9. Arbeitsstunde und wurde deshalb am 9. April 1925 auf Grund des bestehenden Kündigungsausschlusses entlassen. Der am 8. April gefällte Schiedsspruch eines vereinbarten Schiedsgerichts, welcher die hier fragliche Arbeitszeitbestimmung auch für den Inhalt des neuen Tarifabschlusses ab 6. April vorsah, ist durch den Schlichter am 28. April für verbindlich erklärt worden. Die Klägerin hat frist- und formgerecht Einspruch beim Arbeiterrat erhoben. Dieser hat den Einspruch für begründet erachtet und mit Beklagter ergebnislos verhandelt.

Entscheidungsgründe: Die Frist- und Formvorschriften sind gewahrt; die somit zulässige Einspruchsklage ist aber auch sachlich begründet.

Wenn auch die Parteien darüber einig sind, daß die Arbeiterin auf Grund des § 3 AZVO zur Leistung der 9. Arbeitsstunde verpflichtet gewesen sei, so ist doch das Gericht hieran nicht gebunden, da es sich **nicht** um ein richterliche Prüfung ausschließendes Tatsachengeständnis (§ 288 ZPO) handelt. Es war daher gleichwohl zu prüfen, ob eine Verpflichtung zur Mehrarbeit nach Ablauf des Tarifvertrages vorlag.

Der Hinweis der Beklagten auf den durch die Verbindlichkeitserklärung mit Wirkung vom 6. April zustande gekommenen Tarifvertrag schlägt völlig fehl. Am 8. April konnte die Arbeiterin weder von dem am gleichen Tage erlassenen unverbindlichen Schiedsspruch noch von der eine Verpflichtung überhaupt erst begründenden Verbindlichkeitserklärung vom 28. April Kenntnis haben. Es kann ferner dahingestellt bleiben, ob § 3 AZVO eine **privatrechtliche** Verpflichtung zur Mehrarbeit an 30 der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahre begründet (verneinend auch Urteil der 4. Zivilkammer des Landgerichts Leipzig vom 30. Januar 1925). Die Beklagte kann sich selbst im Falle der **Bejahung** dieser Frage schon deshalb nicht auf diese Bestimmung berufen, weil die **30 Tage** durch die unstreitig schon im Jahre 1925 mehrere Monate dauernde neunstündige Arbeitszeit in der Abteilung der Klägerin konsumiert sind. Mit dem letzten Absatz des § 5 AZVO, der besagt, daß die §§ 3, 4, 10 AZVO auch neben Tarifverträgen gelten, ist richt der Fall gemeint, daß der Tarifvertrag diese Ausnahmen bereits enthält (Klemet RABl. 1925 NAZ Seite 636), vielmehr sollten sie durch einen Tarifvertrag lediglich nicht ausgeschlossen werden können (Erdmann AZVO Seite 55).

Es bleibt somit die Frage übrig, ob eine Verpflichtung zur neunstündigen Arbeit **aus der Nachwirkung** des Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag hergeleitet werden kann. Mit der herrschenden Meinung (Kaskel, Erdel, Hueck, Nipperdey, Sitzler, Grünberg, Potthof, Herrschel) ist zwar im allgemeinen davon auszugehen, daß die Bestimmungen eines Tarifvertrages kraft gesetzlicher Vorschrift Inhalt eines jeden, ihm unterliegenden Arbeitsvertrages werden, dessen Inhalt dann nicht schon durch den Wegfall des Tarifvertrages, sondern erst durch eine Vereinbarung der Parteien des Einzelarbeitsvertrages berührt wird, jedoch ist es zweifelhaft, ob das gleiche hinsichtlich der Arbeitszeit zu gelten hat. Kaskel (N. Z. f. A.R. 1925 Sp. 133 unter V) bejaht diese ohne Stellungnahme zur AZVO. Nach § 1 AZVO darf die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten, sie kann jedoch nach § 2 durch Tarifvertrag bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, nicht aber im Wege des Einzelarbeitsvertrages. Solange der Tarifvertrag besteht, gelten seine Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1. Nach seinem Erlöschen verstößt aber die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als achtstündiger Arbeitszeit gegen das gesetzliche Verbot des § 1 und ist daher unwirksam (§ 134 BGB. Vergl. auch Urteil des Landgerichts Potsdam vom 9. Oktober 1924 N. Z. f. A.R. 1925 Sp. 119 und Erdmann AZVO S. 50). Bestand somit weder eine vertragliche noch eine gesetzliche Verpflichtung der Klägerin zur Mehrarbeit, so war ihre Entlassung nicht gerechtfertigt und der Klage stattzugeben.

Annahmeverzug § 615 BGB

Aus dem Berufungsurteil des Landgerichts **Königsberg i. Pr.**

Am 15. Oktober 1923 wurde der Betrieb der Beklagten auf Anordnung des Militärbefehlshabers geschlossen. Am selben Tage entließ die Beklagte das technische Personal, zu welchem die Kläger gehörten. Die Kläger verlangen Nachzahlung des Lohnes für die Zeit vom 13. Oktober 1923 bis 2. November 1923, zu welchem Tage die Kündigung nach dem Tarifvertrage erst zulässig war. Durch Urteil vom 24. Oktober 1923 hat das Gewerbegericht zu Königsberg die Kläger mit ihrer Klage kostenpflichtig abgewiesen. Der Berufung wurde aber mit folgender Begründung stattgegeben:

Was den Anspruch selbst betrifft, so ist er dem Grunde nach gerechtfertigt. Die Kammer ist der überzeugenden, für das Arbeitsrecht höchst bedeutsamen Entscheidung des Kammergerichts vom 16. Dezember 1922 (J. W. 1923 S. 941 bis 943) gefolgt.

Bei jeder Obligation ist zwischen Leistung und Erfüllung zu unterscheiden. Leistung und Erfüllung fallen zusammen, wenn die Leistung ausschließlich von dem Verhalten des Schuldners abhängt. Leistung und Erfüllung fallen nicht zusammen, wenn zur Be

wirkung der Leistung eine Mitwirkung des Gläubigers erforderlich ist. Dann kann der Schuldner nur erfüllen, wenn nicht nur er, sondern auch der Gläubiger das seinige tut. Der Schuldner hat das seinige getan, wenn er die Leistung dem Gläubiger so, wie sie zu bewirken ist, angeboten hat (§ 294 BGB). Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer, Arbeit zu leisten, das heißt eine mehr oder weniger konkret bestimmte Kraft im Dienste des Arbeitgebers aufzuwenden. Der Arbeitnehmer hat das seinige getan, wenn er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verwertung hingibt. Sache des Arbeitgebers ist es, sie zu verwerten. Kann der Arbeitgeber die Arbeitsgelegenheit nicht beschaffen, so scheitert die Erfüllung der Arbeitspflicht nicht an der Unmöglichkeit der Leistung auf der Seite des Arbeitnehmers, sondern an dem Ausbleiben der notwendigen Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, nämlich der Schaffung der Arbeitsgelegenheit. Die Unmöglichkeit der Mitwirkungsverhandlung, gleichviel worauf sie beruht, ist für den Eintritt des Annahmeverzugs des Arbeitgebers und damit auch für die Lohnansprüche aus § 615 BGB ohne Einfluß. Der zur Entscheidung stehende Fall liegt genau so. Durch die behördliche Schließung des Betriebes ist die Beklagte nicht imstande, die zur Erfüllung der Dienste notwendige Mitwirkungshandlung, die Schaffung der Arbeitsgelegenheit vorzunehmen. Durch die Entlassung hat die Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß sie die angebotenen Dienste der Kläger nicht annehme (§ 293 ff. BGB). Dadurch ist die Beklagte in den Annahmeverzug gekommen, welcher keinerlei Verschulden voraussetzt.

Die Kläger können daher nach § 615 BGB für die infolge des Verzuges der Beklagten nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung bis zu dem Tage, zu welchem die Kündigung zulässig war, verlangen.

*

Urteil des Gewerbegerichts Dresden vom 12. Mai 1925.

„Die Beklagte wird verurteilt, den Klägern insgesamt 82,55 Mk. zu bezahlen und die Kosten des Verfahrens einschließlich 3 Mk. Gerichtsgebühr zu tragen."

Tatbestand und Gründe: Die Kläger sind als Maschinenarbeiter bezw. Arbeiterinnen bei der Beklagten beschäftigt und haben infolge Strommangels am 10. März 1925 nicht voll arbeiten können. Sie fordern unter Berufung auf § 615 BGB volle Bezahlung für diesen Tag mit dem Antrage, die Beklagte zur Zahlung der Bl. lf. d. A. aufgeführten Beträge zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie stützt sich in erster Linie auf § 323 BGB und macht weiter geltend, daß im vorliegenden Falle eine Vereinbarung mit den Klägern über eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sei mit der Wirkung, daß vorübergehend weder eine Pflicht zur Arbeitsleistung, noch eine Pflicht zur Lohnzahlung bestanden habe. Sie hat zur näheren Begründung den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 6. Mai 1925 vorgetragen, auf den verwiesen wird.

Was die Berufung der Beklagten auf § 323 BGB anlangt, so hat das Gericht in seinen Urteilen vom 15. Dezember 1923 in Sachen R. und Gen. der Firmen D. M. und Sch. U. A.-G. — VIIIb Pr. Reg. 502 — und vom 19. Januar 1925 in Sachen St. und Gen. der Firma H. G. — VIIIb Pr. Reg. 682 — entsprechende Vorgänge behandelt und in beiden Fällen den Klageanträgen stattgegeben. Das Gericht hält in dieser nach wie vor umstrittenen Frage an seiner in den genannten Entscheidungen zum Ausdruck gebrachten Stellungnahme fest. Hervorgehoben sei: die Arbeitnehmer konnten nicht arbeiten infolge eines Umstandes, den weder sie noch der Arbeitgeber verschuldet hatten. Daß dieser Umstand —das Aussetzen des Stromes — höhere Gewalt darstellt, hat das Gericht nicht anzuerkennen vermocht; denn wer, wie die Beklagte, seinen Strom von dem städtischen Elektrizitätswerk bezieht, muß mit der zeitweiligen Unterbrechung der Stromlieferung erfahrungsgemäß jederzeit rechnen. Derartige Stockungen sind eine natürliche und unausbleibliche Folge des Maschinenbetriebes, die lediglich die Machtsphäre des Unternehmers treffen und somit als ein von ihm zu vertretender Umstand angesehen werden müssen. Daß der Beklagten ihre notwendige Mitwirkungshandlung bei Ausführung der angebotenen Arbeit, nämlich die Bereitstellung von Maschinen, ohne ihr Verschulden unmöglich geworden ist, hindert nicht ihren Annahmeverzug; denn Annahmeverzug setzt kein Verschulden des zur Annahme Verpflichteten voraus. Anderseits ist die Leistung der Kläger, das Anerbieten ihrer Arbeitskraft an der Arbeitsstelle nicht unmöglich geworden. Somit kommt nicht § 323 BGB, sondern § 615 BGB zur An-

wendung. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Gründe der angeführten Urteile und die dort angezogenen Entscheidungen verwiesen.

Was die weitere Einwendung der Beklagten, nämlich das Vorliegen einer Vereinbarung über Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses anlangt, so hat die Beweisaufnahme zwar bestätigt, daß die Beklagte am fraglichen Tage unzweideutig dem Betriebsratsvorsitzenden E. gegenüber erklärt hat, die Leute würden nur bis zum Ende der Frühstückspause um 9 Uhr bezahlt, dann müßten sie auf eigene Kosten warten; die Beweisaufnahme hat aber die weitere Behauptung der Beklagten, die Arbeitnehmer hätten sich widerspruchslos dieser Anordnung gefügt, nicht bestätigt. Nach Bekundung des als Zeugen vernommenen Betriebsratsvorsitzenden haben die Kläger nach Bekanntgabe der Anordnung der Beklagten ausdrücklich ihre Arbeitsbereitschaft erklärt und den Zeugen beauftragt, die Beklagte hiervon in Kenntnis zu setzen. Wenn sie dabei, wie der Zeuge bekundet, noch hinzugefügt haben, wenn sie nichts bezahlt erhielten, würden sie nach Hause gehen und nach der Pause auch nach Hause gegangen sind, so hat das Gericht hierin noch keinen Verzicht der Kläger auf ihren Lohn zu erblicken vermocht. Da über die Höhe der geltend gemachten Ansprüche kein Streit besteht, war zu erkennen, wie geschehen.

*

Urteil des Gewerbegerichts **Zwickau** vom 17. April 1925.

... Nach den Bestimmungen des BGB über den Dienstvertrag kann in der Gewährung des Arbeitssubstrates durch den Dienstberechtigten eine schuldnerische Verpflichtungshandlung, die eine besondere Rechtspflicht begründet, nicht gesehen werden. Nach § 611 BGB bestehen die vertraglich geschuldeten Leistungen nur in den Diensten des Arbeitnehmers und der Zahlung der vereinbarten Vergütung durch den Arbeitgeber. Dadurch, daß er Gegenstand der Arbeit und Arbeitsstätte zur Verfügung stellt, nimmt der Arbeitgeber lediglich eine Mitwirkungshandlung im Sinne des § 295 BGB vor. Unmöglichkeit der Vornahme einer Mitwirkungshandlung auf seiten des Arbeitgebers vermag die Möglichkeit der dem Arbeitnehmer obliegenden Dienstleistung nicht, wie § 326 BGB vorsieht, zu beeinflussen und steht dem Eintritt des Annahmeverzugs in der Person des Arbeitgebers nach § 615 nicht entgegen. Da Annahmeverzug kein Verschulden vorausgesetzt, erübrigt sich, darauf einzugehen, ob der Arbeitgeber für den Eintritt des Betriebsunfalles haftbar gemacht werden kann und ob ihm möglich gewesen ist, die Arbeitnehmer während der Betriebsstörung anderweitig zu beschäftigen... Nach § 615 können die Arbeitnehmer für ihren infolge des Annahmeverzuges entstandenen Arbeitsverlust Lohnentschädigung verlangen, müssen sich aber darauf anrechnen lassen, was sie durch anderweitige Verwendung ihrer Dienste zu erwerben böswillig unterlassen haben. Verdienstmöglichkeit hat sich den Arbeitnehmern dadurch geboten, daß der Arbeitgeber ihnen vorgeschlagen hat, die durch den Betriebsunfall entgangene Arbeitszeit in den nächsten Tagen herauszuarbeiten. Dies haben die Arbeitnehmer und die Betriebsvertretung abgelehnt... § 1 der Arbeitszeitverordnung sieht vor, daß der an einzelnen Werktagen eintretende Ausfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung an den übrigen Werktagen der gleichen und der folgenden Woche ausgeglichen werden kann. Da die Arbeitszeit im Betriebe 53 Stunden in der Woche betrug, der maßgebende Tarifvertrag aber als Höchstgrenze 56 Stunden zuläßt, wäre es möglich gewesen, in der laufenden und der folgenden Woche je 3 Stunden herauszuarbeiten. Darüber hinaus findet die Möglichkeit des Herausarbeitens ihre Schranke in den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Soweit es zulässig ist, kann das Angebot des Arbeitgebers nicht als unbillig empfunden werden. Vielmehr entspricht der richtigen Auffassung vom Wesen der Arbeitsgemeinschaft, daß die Arbeitnehmer bei Betriebsstörungen zur Hebung des Schadens beitragen. Die Arbeitnehmer haben sich daher auf die ihnen an sich zustehende Lohnentschädigung von 8 Stunden den Betrag anrechnen zu lassen, der einer Arbeitszeit von 6 Stunden entspricht... Wenn der Arbeitgeber mit einer Anzahl Arbeitnehmer Kündigungsausschluß vereinbart hat und deren Arbeitsverhältnis durch Anschlag am Unfalltage aufgelöst sein soll, so verstößt das gegen die in der Arbeitsordnung vereinbarte achttägige Kündigungsfrist und ist höchstens gültig, soweit probeweise Anstellung in Frage kommt. Es bedarf nicht noch der Prüfung, ob die Kündigung durch die vorübergehende Weiterbeschäftigung am folgenden Tage stillschweigend zurückgezogen ist... (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5. Jahrg. Sp. 468.)

*

Urteil des Landgerichts **Düsseldorf** vom 3. Februar 1924 (7 S 720/24).

Die Beklagte bestreitet die Verpflichtung zur Lohnzahlung mit der Begründung, die dem Kläger obliegende Arbeitsleistung sei infolge der durch den Ruhreinbruch eingetretenen Stillegung oder teilweisen Stillegung ihres Betriebes unmöglich geworden, der Lohnanspruch entfalle daher gemäß § 323 BGB. Die Frage, ob Unmöglichkeit der Leistung gegeben ist, wird ihren Ausgangspunkt davon nehmen müssen, was der Inhalt dieser Leistung ist; dann erst kann beurteilt werden, ob und inwieweit dieser von bestimmten Ereignissen und Vorgängen getroffen wird. Hier verdient aber die Annahme den Vorzug, daß die Verpflichtung des Arbeitnehmers sich darin erschöpft, seine Dienste, Arbeitskraft und Fähigkeiten, in einer vertraglich oder sonstwie näher geregelten Weise dem Arbeitgeber gemäß dessen Anweisung zur Verfügung zu stellen. Es ist nicht Sache des Arbeitnehmers, wie die Sache vonstatten geht; in dieser Hinsicht sind die Anweisungen des Arbeitgebers maßgeblich. Stellt der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung mit dem Willen, sie auf Anweisung des Unternehmers zu verwenden, so hat er damit die geschuldete Leistung angeboten. Sache des Unternehmers ist es, von dieser Arbeitskraft zu seinem Vorteil Gebrauch zu machen, indem er die Möglichkeit der Betätigung schafft. Wenn man hieraus auch rein logisch den Schluß ziehen müßte, daß der Arbeitnehmer in solcher Weise seine Leistung anbieten, sie aber nicht ausführen kann, wenn der Unternehmer ihm das Arbeitssubstrat nicht zur Verfügung stellt, so geht doch aus der Bestimmung des Gesetzes selbst hervor, daß der Unternehmer in Annahmeverzug ist, wenn er die ihm obliegende Mitwirkungshandlung nicht vornimmt. Daraus folgt, daß das Gesetz die Leistung an sich in solchen Fällen für möglich erachtet oder jedenfalls in rechtlicher Hinsicht nicht als unmöglich behandelt wissen will (§ 615 BGB). Der Unternehmer ist in Annahmeverzug, auch wenn er ohne sein Verschulden an der Annahme der ihm angebotenen Arbeitsleistungen behindert ist. Es ergibt sich danach, daß eine Unmöglichkeit der Leistung des Klägers infolge etwaigen oder teilweisen Stillstandes des Werkes nicht eingetreten war und daß aus diesem Grunde demnach der Anspruch auf die Lohnzahlung nicht entfallen konnte. („Arbeitsrecht", XII. Jahrg. Sp. 143.)

*

Entscheidung der Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb **Hamburg** vom 2. März 1925 (T 713/413/4).

Die Kläger waren zur 1. Schicht für die Bearbeitung eines Dampfers bestellt worden. Da der Dampfer infolge einer Kollision nicht rechtzeitig eingetroffen war, wurden sie teils zur 2., teils zur 3. Schicht wiederbestellt und auch beschäftigt. Für die verlaufene 1. Schicht zahlte die Beklagte den Klägern je den halben Schichtlohn. Sie verlangen unter Berufung auf § 7 der Verteilungsbestimmungen des Hafenbetriebsvereins Bezahlung eines vollen Schichtlohnes.

Richtig ist, daß die Arbeit in der 1. Schicht ohne Verschulden der Beklagten unterblieben ist. Aber die Arbeiter sagen nicht etwa die Arbeit in einem bestimmten Betrieb oder auf einem bestimmten Schiff oder gar zur Erreichung eines ganz bestimmten Erfolges zu, in dem Sinne, daß eine derartige Bestimmung ihrer Arbeitsleistung wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages würde. Vielmehr stellen sie regelmäßig lediglich ihre Arbeitskraft zur Verfügung und überlassen es dem Arbeitgeber, diese ihre Arbeitskraft in der ihm notwendig erscheinenden Weise zu verwenden. Ist der Arbeitgeber hierzu nicht in der Lage, so liegt auf seiner Seite Unmöglichkeit der Verwendung der ihm angebotenen Arbeitskraft vor; er gerät ohne Rücksicht auf sein Verschulden in Annahmeverzug.

Die Kläger sind nicht schon durch das Ausbleiben des Dampfers ihres Lohnanspruches für die 1. Schicht verlustig gegangen. Es fragt sich, ob durch nachträglich eingetretene Umstände das Erlöschen ihres Lohnanspruches herbeigeführt worden ist. Die Beklagte sieht einen derartigen Umstand in der Tatsache, daß die Kläger statt in der 1. Schicht in der 2. oder der 3. Schicht gearbeitet und daher, da sie feste Arbeiter des Beklagten seien, ihren vollen Wochenverdienst erzielt hätten; sie müßten sich den durch die Ersatzarbeit verdienten Lohn auf ihren Lohnanspruch für die verlaufene Schicht gemäß § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen, gleichgültig, ob ihnen Ersatzarbeit in der gleichen Schicht oder am gleichen Tage angeboten werden müßte. Die Kläger meinen, daß § 615 Satz 2 BGB gegenüber der geltenden tariflichen Regelung keine Anwendung finden könne. Weder die Ansicht der Kläger noch diejenige der Beklagten trifft das Richtige. Unrichtig ist, daß schon die Tatsache, daß die Kläger einen vollen „Wochenverdienst" erzielt hätten, ihren

Lohnanspruch für die 1. Schicht hinfällig machte. Dies würde nur dann zutreffen, wenn die Kläger Wochenlöhner wären. Ihre Eigenschaft als „feste Arbeiter" besagt nur, daß sie nicht, wie die sonstigen Kurzarbeiter, für jeden Tag neu vermittelt, sondern dauernd bei der Beklagten beschäftigt werden und ihren Lohn möglicherweise wochenweise ausbezahlt bekommen. Es kann auch nicht die Rede davon sein, daß der „Wochenlohn" der Kläger etwa nur auf den Lohn für 6 Schichten begrenzt sein müßte. Es kann sehr wohl der Fall eintreten, daß sie an einzelnen Tagen mehr als eine Schicht arbeiten. Seiner Natur nach ist der Lohn der Kläger Tagelohn. Als Maßstab für die Frage der Ersatzarbeit kann nur der fragliche Tag, an dem die Schicht verlaufen ist, nicht die Woche, in die jener Tag fällt, genommen werden. Was die tarifliche Regelung der hier zur Entscheidung stehenden Frage anbelangt, so ist weder im Stauerei- noch im Kaitarif etwas über die Folgen des Annahmeverzuges des Arbeitgebers, soweit Zeitlohnarbeit in Betracht kommt, bestimmt worden. Die in diesem Zusammenhange des öfteren angeführte Vorschrift beider Tarife: „Zwei oder mehr Schichten hintereinander darf der einzelne Arbeiter nicht arbeiten bezw. beschäftigt werden," kann zur Beantwortung nicht herangezogen werden. Sie bezieht sich lediglich auf die Regelung der Arbeitszeit und ist im Interesse des einzelnen Arbeiters sowohl wie der Gesamtarbeiterschaft getroffen worden. Sie setzt tatsächlich gearbeitete Schichten voraus, läßt aber die Frage, ob die Auszahlung von zwei aufeinanderfolgenden Schichtlöhnen zulässig ist, völlig unberührt. § 7 der Verteilungsbestimmungen des Hafenbetriebsvereins besagt: „Die Arbeiter sind auch dann zu entlohnen, wenn sie nicht beschäftigt werden. Sie sind jedoch nicht zu entlohnen, wenn sie durch ihr Verschulden nicht beschäftigt werden oder wenn sie durch Gewalt oder Drohung oder durch Ausstand anderer Arbeiter an der Arbeit verhindert werden." Diese Bestimmung setzt ausdrücklich die Entlohnungspflicht des Arbeitgebers im Falle seines Annahmeverzuges fest. Wenn die Kläger meinen, daß der § 7 auch die Fälle des Wegfalles des Lohnanspruchs abschließend regele, so kann dem nicht gefolgt werden. Die Frage, ob der Lohn für eine angebotene Ersatzarbeit im Sinne des § 615 Satz 2 BGB auf den Lohnanspruch für die verlaufene Schicht angerechnet werden muß, wird offen gelassen. Wenn im § 615 BGB bestimmt wird, daß der Arbeiter sich dasjenige anrechnen lassen muß, was er „durch anderweitige Verwendung seiner Dienste" erwirbt, so darf das nicht dahin ausgelegt werden, daß alles das, was der Arbeiter überhaupt durch seine Arbeitskraft anderweitig erwirbt, Gegenstand der Anrechnung sein müsse. Es muß vielmehr daran festgehalten werden, daß nur dasjenige anzurechnen ist, was der Arbeiter eben in der Zeit erwirbt, für die seine Dienste dem Arbeitgeber zu leisten waren und von diesem nicht angenommen worden sind ... Wenn in einem Betriebe innerhalb 24 Stunden nur acht Stunden gearbeitet wird und der Arbeitgeber die Dienstleistung des Arbeiters innerhalb dieser acht Stunden nicht annimmt, so muß er dem Arbeiter den Lohn für diese acht Stunden zahlen. Bekommt der Arbeiter nach Ablauf der acht Stunden eine andere Arbeit, sei es aus besonderen Gründen bei demselben Arbeitgeber, sei es in einem anderen Betriebe, so kann es nicht zweifelhaft sein, daß der von ihm in dieser Zeit erworbene Lohn seinen für die ersten acht Stunden erworbenen Lohnanspruch nicht in Frage stellen kann; denn jener ist nicht durch „anderweitige" Verwendung seiner Dienste, nämlich derjenigen Dienste, die dem in Annahmeverzug befindlichen Dienstherrn zur Verfügung gestanden hätten, erworben worden. Es ist nicht einzusehen, weshalb die Regelung beim Dreischichtensystem eine andere sein sollte. Der Unterschied gegenüber dem Einschichtensystem liegt nur darin, daß beim Dreischichtensystem im Verlaufe von 24 Stunden ununterbrochen gearbeitet wird. Das berührt nicht die Stellung, die der einzelne Arbeiter im Gesamtarbeitsprozeß einnimmt. Er ist nicht etwa für den ganzen Tag, sondern lediglich für eine bestimmte Schicht bestellt; diese stellt seinen Arbeitstag dar, genau wie beim Einschichtsystem die dort in Frage kommende Arbeitszeit seinen Arbeitstag darstellt. Hier wie dort ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber im Verlaufe von acht Stunden, aber nicht mehr, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Nach Ablauf dieser acht Stunden ist, gleichviel ob er beschäftigt worden ist oder nicht, seine Arbeitskraft frei ... Als anrechnungspflichtiger Ausgleich für eine verlaufene Schicht kann nur diejenige Ersatzarbeit angesehen werden, die in derselben Schicht angeboten und geleistet wird.

Das Ergebnis entspricht nicht nur dem Gesetz, sondern auch der Billigkeit. Wollte man die 2. Schicht grundsätzlich als Ersatzarbeit für die 1. Schicht im Sinne des § 615 BGB ansehen, so würden sich für den Arbeiter vor allem dann, wenn er nicht durch denselben Arbeitgeber Ersatzarbeit angeboten bekommen würde, sondern, wenn er sich

um Arbeit in der 2. Schicht bei der Verteilungsstelle selbst bemühen müßte (wozu er nach § 615 Satz 2 BGB verpflichtet wäre), mancherlei Unzuträglichkeiten ergeben. Wenn der Arbeiter zur Arbeit gefahren ist, die Arbeit aber ohne sein Verschulden unterbleibt, er vielmehr wieder fortgeschickt wird, hat er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft, wenn auch vielleicht nur für ganz kurze Zeit, zur Verfügung gestellt. Für diese Zeit muß dem Arbeiter, da es eine Entlohnung für einen Teil der Schicht im Hafen nicht gibt, sondern entweder der volle Schichtlohn oder gar nichts zu zahlen ist, schon nach allgemeinem Brauch im Hafen der volle Schichtlohn gewährt werden. Demgegenüber kann die Einwendung, daß die Arbeiter durch die Bezahlung der verlaufenen Schicht neben dem Lohn für eine gearbeitete Schicht einen Gewinn erzielten der zu dem Schaden, den sie durch den Ausfall der Arbeit erlitten, in keinem Verhältnis stehe, nicht durchgreifen, denn der Anspruch aus § 615 BGB ist kein Schadensersatz-, sondern ein Lohnanspruch.
(Hanseatische Gerichtszeitung. Arbeitsrecht 1925 S. 95 Nr. 55.)

Betriebsstillegungen

Liegt eine Betriebsstillegung vor, wenn die gesamte Belegschaft entlassen wird, um den Betrieb mit neu eingestellten Arbeitern fortzusetzen? (§ 96 BRG. Urteil des Gewerbegerichts **Bremen** vom 5. März 1925.)

Der Beklagte ist zur Fortzahlung des Lohnes an die beiden ohne Zustimmung des Baudelegiertenausschusses entlassenen Baudelegierten verurteilt.

Aus den Gründen: Die Kläger arbeiteten bei dem Beklagten als Tiefbauarbeiter. Sie sind zu Baudelegierten gewählt. Im Baugewerbe einschließlich Tiefbau treten die Baudelegierten gemäß § 62 BRG an die Stelle der Betriebsräte. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind im vorliegenden Falle erfüllt. Die Kläger als Baudelegierte genießen daher den Schutz des Betriebsrätegesetzes gemäß § 96. Der Beklagte hat die Kläger am 19. Februar 1925 ohne Zustimmung des Baudelegiertenausschusses entlassen. Diese Entlassung ist unwirksam, wenn nicht ein Ausnahmefall des § 96 BRG vorliegt. Der Beklagte behauptet, daß eine Stillegung des Betriebes vorläge, die die Entlassung der Kläger notwendig gemacht habe. Hiervon hat sich aber das Gericht nicht überzeugen können. Auf der Baustelle des Beklagten arbeiteten im Februar etwa 50 Arbeiter, darunter die Kläger. Es waren Unregelmäßigkeiten hervorgetreten, indem, wie der Beklagte behauptet, durch den Vorarbeiter wesentlich mehr Arbeitsstunden angeschrieben wurden, als geleistet sind. Da der Beklagte diese Unregelmäßigkeit nicht sofort nachprüfen konnte, hat er es für richtiger gehalten, zunächst die gesamte Belegschaft zu entlassen, um sobald wie möglich die Arbeit mit anderen und den alten Leuten, denen nichts nachzuweisen war, wieder fortzusetzen. Tatsächlich haben die Arbeiten nur 2 Tage lang vollkommen geruht. Hierin kann eine Betriebsstillegung im Sinne des § 96 BRG nicht gefunden werden. Eine Beendigung der als Betrieb sich darstellenden personenrechtlichen Gemeinschaft ist hier keineswegs beabsichtigt. Man ging von vornherein davon aus, daß die Arbeiten baldmöglichst fortgeführt werden sollten, lediglich ein Teil der Arbeiterschaft sollte gewechselt werden. Dieser Wechsel der Arbeiterschaft mit der dazwischenliegenden vorübergehenden Arbeitseinstellung kann niemals eine Betriebsstillegung darstellen. Infolgedessen kann der Beklagte sich nicht auf § 96 Ziffer 2 BRG berufen. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

*

Die rückwirkende Genehmigung von Entlassungen bei Betriebsstillegungen kann höchstens bis zum Beginn der durch die Anzeige in Lauf gesetzten Sperrfrist zurückwirken.

Urteil des Gewerbegerichts **Berlin**, Kammer 11, vom 26. Februar 1925 (Aktenzeichen 19—24/25 K 11).

Tatbestand: Die Kläger sind bei der Beklagten als Dreher bezw. Klempner beschäftigt gewesen und am 2. Januar 1925 auf Grund des bestehenden Kündigungsausschlusses wegen Arbeitsmangel entlassen worden. Sie haben für den 2. Januar 1925 Lohn erhalten. Sie führen aus, die Belegschaft der Beklagten habe zur Zeit der Kündigung ungefähr 150 Personen betragen. Im ganzen seien 37 Arbeiter entlassen worden. Ihre Entlassung sei nach der Verordnung vom 8. November 1920/15. Oktober 1923 wegen unterbliebener Anzeige und mangels Genehmigung der Aufsichtsbehörde unwirksam; es seien hierdurch 5 bis 6 Drehbänke stillgelegt worden. Die Kläger haben beantragt: die

Beklagte vollstreckbar zu verurteilen, an sie vom 3. Januar 1925 ab den Lohn, vorläufig auf vier Wochen, weiter zu zahlen, und zwar an L., Sp., S. und Sch. wöchentlich 44 Mk., an J. wöchentlich 43 Mk. und an K. wöchentlich 38 Mk.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage mit folgender Begründung: Sie habe die nachträgliche Genehmigung des Oberpräsidenten erhalten und legt ein Schreiben des Oberpräsidenten vom 10. Januar 1925 vor, nach welchem auf den Antrag vom 7. Januar 1925 die nachträgliche Genehmigung zu der bereits am 2. Januar 1925 vorgenommenen Entlassung von 37 Arbeitern erteilt wird. Sie führt aus, die Entlassungen seien infolge Auftragsstockung notwendig geworden. Daß Betriebsanlagen stillgelegt worden sind, bestreitet sie nicht.

Der Reichsarbeitsminister hat auf Ersuchen des Gerichts am 5. Februar 1925 folgenden Bescheid erteilt (IV 1012/25, abgedruckt im RAB1. 1925, Nr. 8, S. 69):

„Es ist um ein Gutachten darüber gebeten worden, ob die behördliche Genehmigung einer ohne die Beachtung der Stillegungsverordnung vorgenommenen, aber nachträglich angezeigten Stillegung, die bereits vor der Anzeige ausgesprochenen Entlassungen rückwirkend rechtswirksam gestaltet, ferner für den Fall der Bejahung darüber, ob die Genehmigung nur bis zum Tage der Anzeige oder auch bis zum Tage der tatsächlich vorgenommenen Entlassung zurückwirkt. Es handelt sich im vorliegenden Falle nicht um eine plötzliche Stillegung infolge unvorhergesehener Ereignisse, sondern um eine gewöhnliche Stillegung. Die Frage ist nach § 2 Abs. 2 der Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -Stillegungen vom 8. November 1920 und der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 zu entscheiden. Danach können Entlassungen, auf die die Stillegungsverordnung Anwendung findet, vor der Erstattung der Anzeige nicht wirksam vorgenommen werden. Nur innerhalb der durch die Anzeige in Lauf gesetzten Sperrfrist kann die Behörde Entlassungen durch ihre Genehmigung wirksam gestalten. Es liegt dabei völlig in der Hand der Behörde, je nach dem Ergebnis ihrer Feststellungen zu entscheiden, für welchen Zeitpunkt sie Stillegung und Entlassungen genehmigen will. Wenn sie bereits vorgenommene Entlassungen rückwirkend genehmigt, so kann diese Genehmigung aber höchstens bis zum Beginn der durch die Anzeige in Lauf gesetzten Sperrfrist zurückwirken."

Der Oberpräsident der Provinz Brandenburg und von Berlin hat dem Gericht folgendes Schreiben zugehen lassen:

„Auf die dortige Anfrage erwidere ich, daß der Antrag der Firma vom 7. Januar um rückwirkende Genehmigung zu der am 2. Januar vorgenommenen Entlassung von 37 Arbeitern bei dem Gewerbeaufsichtsamt Prenzlauer Tor am 8. Januar eingegangen ist. Die von mir unter dem 10. Januar d. J. erteilte nachträgliche Genehmigung zur Entlassung von 37 Arbeitern sollte auf den 2. Januar d. J. zurückwirken, da die durch das Gewerbeaufsichtsamt angestellten Ermittlungen ergeben hatten, daß die von der Firma vorgenommenen Entlassungen mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage des Betriebes unvermeidlich waren und auch der Betriebsrat sich mit den Entlassungen einverstanden erklärt hatte."

Entscheidungsgründe: Inhaber oder Leiter von gewerblichen Betrieben sind verpflichtet, der Demobilmachungsbehörde Anzeige zu erstatten, **bevor** sie Betriebsanlagen ganz oder teilweise nicht benutzen, sofern hierdurch u. a. in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel weniger als 200 Arbeitnehmern 10 Arbeitnehmer zur Entlassung kommen (§ 1 Abs. 1 Ziff. 2a der oben angeführten Verordnung). Die beabsichtigte Maßnahme darf ohne **Zustimmung** der zuständigen Demobilmachungsbehörde in diesem Fall nicht vor Ablauf von vier Wochen nach der Erstattung der Anzeige getroffen werden (§ 1 Abs. 2). Entlassungen, die über die Grenzen des § 1 Abs. 1 Ziff. 2 hinausgehen, sind innerhalb der Sperrfrist nur mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde wirksam (§ 2 Abs. 1).

Die Anwendbarkeit dieser Vorschriften ist vorliegend gegeben.

Die Kläger sind am 2. Januar 1925 entlassen worden, die Beklagte hat jedoch erst am 8. Januar 1925 Anzeige erstattet, so daß der Lauf der vierwöchigen Sperrfrist am Freitag den 9. Januar begonnen hat (§ 187 Abs. 1 BGB). Es fragt sich, ob die am 10. Januar erteilte Genehmigung des Oberpräsidenten die Entlassung der Kläger erst von diesem Tage an rechtswirksam macht oder ob sie rückwirkende Kraft hat, und zwar entweder auf den Tag der Entlassung oder nur bis zum Beginn der Sperrfrist. Das Gesetz gebraucht im § 1 Abs. 2 den Ausdruck „Zustimmung", welcher die „Einwilligung", das ist die im voraus, und die „Genehmigung", das ist die nachträglich erteilte Zustim-

mung umfaßt. Von „Genehmigung" spricht es ausdrücklich in § 2 Abs. 1. Nach § 184 Abs. 1 BGB, dessen Anwendbarkeit für das Gebiet der Stillegungsverordnung nichts im Wege steht, da sie neben öffentlich-rechtlichen Vorschriften auch privatrechtliche Vorschriften enthält (§ 2 Abs. 1, 5), wirkt die Genehmigung auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts zurück, soweit nicht ein anderes bestimmt ist. Somit hat die Genehmigung des Oberpräsidenten vom 10. Januar an sich rückwirkende Kraft. Aus den §§ 1 und 2 ergibt sich aber, daß Betriebsstillegung und Massenentlassungen vor Erstattung der Anzeige nicht erfolgen dürfen und letztere nur innerhalb der Sperrfrist mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde wirksam sind. Die rückwirkende Kraft der Genehmigung ist also kraft Gesetzes durch den Beginn der Sperrfrist begrenzt und dem Bescheid des Reichsarbeitsministers zuzustimmen. Die Erklärung des Oberpräsidenten, die Genehmigung habe schon auf den 2. Januar zurückwirken sollen, ist ohne Bedeutung, da er insofern seine Befugnis überschritten hat.

Die Entlassung der Kläger ist demnach erst mit dem Beginn der Sperrfrist am 9. Januar im Zusammenhang mit der auf diesen Tag zurückwirkenden Genehmigung des Oberpräsidenten wirksam geworden, so daß ihr Lohnanspruch für den 3. bis einschließlich 8. Januar nach § 615 BGB gerechtfertigt, im übrigen aber unbegründet ist.

Lehrlingsfragen

Ist eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen auch für Handwerkslehrlinge zulässig?
Urteil des Oberlandesgerichts **Naumburg** vom 17. Juni 1924 (2 U 199/23).

Hauptzweck des Lehrvertrags war von jeher die Ausbildung des Lehrlings. Das Entgelt war ursprünglich von nebensächlicher Bedeutung, das Verhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling näherte sich mehr dem Familienrecht als dem Schuldrecht. So ist es in einzelnen Berufszweigen auch heute noch. In anderen Gewerbebetrieben und gerade auch im Maurerhandwerk hat die Entwicklung mehr und mehr dahin geführt, daß auch die Arbeitsleistung des Lehrlings größere Bedeutung gewann. Nach dem Gutachten des Deutschen Baugewerksbundes sind die Maurerlehrlinge bei der auf diesem Gebiete weit vorgeschrittenen Arbeitsteilung schon vor beendeter Lehrzeit imstande, beachtliche Leistungen bei einzelnen Sonderarbeiten hervorzubringen, so daß bei älteren Lehrlingen der Meister in der Lage ist, mit dieser Arbeitsleistung zu rechnen und sie als solche zu vergüten. Diese Ansicht scheint ihre Bestätigung darin zu finden, daß das Entgelt für Maurerlehrlinge nach den geleisteten Arbeitsstunden bemessen zu werden pflegt. Neben der Ausbildung tritt hier also die Arbeitsleistung mehr und mehr hervor, der Lehrvertrag wird zugleich Arbeitsvertrag, ohne seine frühere Eigenart als Lehrvertrag zu verlieren. Trotzdem kann der streitige Lehrvertrag nicht dem Tarifrecht unterstellt werden. Das neue Tarifrecht beseitigt die alten reichsrechtlichen Bestimmungen, mit denen es in Widerspruch tritt, nicht ausdrücklich. Auch aus dem Geiste der Gesetzgebung ist das nicht zu folgern. Die Befugnisse, welche Innungen und Handwerkskammern hinsichtlich des Lehrlingswesens beigelegt sind, sind von so hoher volkswirtschaftlicher Bedeutung, daß nicht zugegeben werden kann, daß sie durch das Tarifrecht stillschweigend beseitigt werden. Dieses Ergebnis scheint allgemein und unbestritten anerkannt zu sein. Auch der Reichsarbeitsminister vertritt die Ansicht, daß die besonderen Stellen gesetzlich übertragenen Befugnisse durch Tarifverträge nicht berührt werden. Handwerkskammern und Innungen sind daher auch jetzt noch berechtigt und verpflichtet, gemäß §§ 81 ff. RGO das Lehrlingswesen zu regeln. Ihre Tätigkeit würde durchkreuzt werden, wollte man ihnen nur Einwirkungen auf die öffentlich-rechtlichen Belange (Unterricht usw.) gestatten. Sollen sie für ordnungsmäßige Ausbildung sorgen können, so kann ihnen auch die Regelung der privatrechtlichen Fragen nach Lehrzeit, Lohn nicht entzogen werden. Hinsichtlich der Lehrzeit liegt das so klar auf der Hand, daß es allgemein anerkannt zu sein scheint. Lehrzeit und Lohn stehen aber in innigster Wechselwirkung. Zu einer langen Lehrzeit kann sich der Lehrherr nur verpflichten, wenn er sicher ist, daß die Löhne für ihn erträgliche Grenzen nicht überschreiten. Im Tarifvertrag ist der Arbeitgeber allgemein dadurch gesichert, daß er mit kurzer Frist kündigen darf. Die Lehrziele wären nicht erreichbar, wollte man dieses Recht dem Meister auch für den Lehrvertrag zubilligen. Die Gefahr eines dauernden Wechsels des Lehrers wäre die Folge. Es bedarf keiner Ausführung, daß es unzulässig ist, Kündigungsfrist und Lohn bei ihrer engen Wechselwirkung auseinanderzureißen und die eine nach dem Lehrvertrag, den anderen nach Tarifrecht zu

bestimmen. Die Länge des Lehrvertrages festzusetzen, muß ein Recht der Handwerkskammer und Innungen bleiben, wenn sie die ihnen gesetzlich gesteckten Ziele erreichen sollen. Folgerichtig müssen sie auch die Verfügung über die Lohnhöhe behalten. Diese Notwendigkeit ergibt sich aber auch aus den bereits eingetretenen Folgen hoher Lehrlingslöhne, wenn die jeweiligen Machtverhältnisse es zu solchen kommen lassen. Nach dem Gutachten der Handwerkskammer hat die Höhe der Tariflöhne dazu geführt, daß viele geeignete Lehrherren im Bauhandwerk sich haben abhalten lassen, wieder Lehrlinge einzustellen, als der abgeschlossene Tarifvertrag mit dem hohen Entschädigungssatz für das dritte Lehrjahr bekannt geworden war. Die Magistrate von Magdeburg und Halberstadt haben sich sogar bei Vergebung von Bauarbeiten ausbedungen, daß Lehrlinge auf ihren Bauten nicht beschäftigt werden dürfen, weil durch deren hohe Entschädigung im Verhältnis zu ihren Leistungen der Bau verteuert würde. Gleiche Erwägungen müssen die Meister anstellen, würden vielleicht auch bald im Publikum Boden finden. Das Tarifrecht kann daher dazu führen, die Ausbildung eines geeigneten Lehrlingsnachwuchses in schwerer Weise zu gefährden. Handwerkskammern und Innungen können also ihre Ziele nicht erreichen, wenn durch Tarifvertrag ihre Bestimmungen über Lehrzeit und Löhne beseitigt werden können. Ihre Bestimmungen gehen daher vor. Daß sie nur auf die öffentlichen Fragen beschränkt wären, ist im Gesetz nicht ausgesprochen und nach dem Sinne der Vorschrift, wie dargelegt, keineswegs anzunehmen.

(Juristische Wochenschrift LIV S. 281 Nr. 19.)

*

Ist der Lehrling bei Stillegung des Betriebes zur Auflösung des Lehrvertrages berechtigt?

(§ 127 GO. Urteil des Gewerbegerichts **Werdau** vom 26. September 1924.)

Zwischen der Beklagten und dem Vater des Klägers ist unter dem 1. März 1924 ein Lehrvertrag abgeschlossen worden. Der Kläger ist am 1. April 1924 bei der Beklagten auch in die Lehre getreten. Der Betrieb der Beklagten ist vom 12. Juli 1924 ab stillgelegt worden. Der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ist unbestimmt. Der Kläger behauptet, durch die Arbeitsaussetzung werde seine Ausbildung gefährdet. Er habe sich infolgedessen um andere Arbeit umgesehen, wo er auch anfangen könne. Die Beklagte weigere sich jedoch, sein Arbeitsbuch herauszugeben und ihm ein Zeugnis auszuhändigen. Deshalb beantragte er, die Beklagte zur Herausgabe des Arbeitsbuches und Ausstellung eines Zeugnisses zu verurteilen.

Die Beklagte entgegnet: Der Lehrvertrag sei in einer ungewöhnlichen Zeit abgeschlossen worden; der Kläger habe deshalb auch mit ungewöhnlichen Umständen rechnen müssen. Ihm bezw. seinem gesetzlichen Vertreter könne nicht unbekannt geblieben sein, daß die Beklagte schon seit längerer Zeit kurz gearbeitet habe. Besonders sei dies seit Abschluß des Lehrvertrages der Fall gewesen. Trotz Kenntnis dieses Umstandes sei der Kläger bei ihr in die Lehre getreten. Er habe also im stillen damit gerechnet, daß, wie es auch anderen Betrieben in der letzten Zeit gegangen sei, der Betrieb der Beklagten einmal stillgelegt werden müsse. Der Kläger habe, da der Lehrvertrag bis zum 31. März 1927 laufe, noch genügend Gelegenheit, sich zu einem tüchtigen Facharbeiter auszubilden.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Nach § 127b der GO kann von seiten des Lehrlings das Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit aufgelöst werden, wenn der Lehrherr zur Erfüllung der ihm vertragsmäßig obliegenden Verpflichtungen unfähig wird (vergleiche § 4 des Lehrlingsvertrages). Dieser Fall liegt vor, insofern als die Beklagte infolge der Stillegung ihres Betriebes tatsächlich nicht mehr in der Lage ist, dem Kläger in ihrer Schlosserei zu einem Schlosser auszubilden, wie sie dies in § 2 des Lehrvertrages versprochen hat.

Abgesehen davon ist die Betriebsstillegung auf unbestimmte Zeit eine so grundstürzende Änderung der Vertragsgrundlage, daß dem Kläger die Fortsetzung des Lehrverhältnisses mit der Beklagten nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann (Oertmann). Es liegt auf der Hand, daß seine Ausbildung durch das Aussetzen verzögert wird, und daß er anderseits seinem Vater während dieser Zeit zur Last fällt. Es ist daher dem Kläger unter den jetzigen wirtschaftlichen Verhältnissen nicht zu verargen, wenn er ein anderweitiges Arbeitsunterkommen sucht. Der Kläger war demnach berechtigt, das Lehrverhältnis fristlos zu lösen. Das Lehrverhältnis ist beendet. Hieraus ergibt sich der Anspruch des Klägers auf Herausgabe des Arbeitsbuches und Ausstellung eines Zeugnisses gemäß § 127 c GO. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Jahrg. 30 Nr. 8.)

Gerichtsverfahren

Unter welchen Umständen ist ein nicht ausdrücklich als Urteil des Arbeitsgerichts bezeichnetes Gewerbegerichtsurteil berufungsunfähig?

Urteil des Landgerichts **Bielefeld** vom 25. November 1924.

Die Kläger standen als Kellner im Dienst des Beklagten (Hotelbesitzer). Dieser hat ihnen am 1. Dezember 1923 gekündigt. Auf den Einspruch der Kläger hat der Schlichtungsausschuß am 29. Dezember 1923 in Abwesenheit des Beklagten entschieden, daß der Beklagte verpflichtet sei, die Kläger wieder einzustellen, oder, falls er die Weiterbeschäftigung ablehne, an sie Entschädigungen zu zahlen, und zwar an den Kläger H. eine solche von 2000 G.-Mk., den Kläger F. eine solche von 700 G.-Mk., den Kläger O. eine solche von 500 G.-Mk. Die Kläger haben beim Gewerbegericht beantragt, den Spruch des Schlichtungsausschusses für vollstreckbar zu erklären. Das Gewerbegericht hat im Urteil vom 15. Januar 1924 die Vollstreckbarkeitserklärung abgelehnt. Es geht davon aus, der Beklagte hätte gehört werden müssen, ehe gegen ihn entschieden wäre. Die Berufung gegen diese Entscheidung des Gewerbegerichts ist durch Urteil des Landgerichts in Bielefeld vom 13. Mai 1924 zurückgewiesen worden. Unter dem 25. Juni 1924 haben die Kläger erneut bei dem Arbeitsgericht den Antrag gestellt, den Beklagten zu verurteilen, die laut Schiedsspruch festgesetzten Entschädigungen an sie zu zahlen. Daraufhin ist in dem Urteil des Gewerbegerichts vom 25. Juli 1924 dahin erkannt:

„Der Schiedsspruch des amtlichen Schlichtungsausschusses vom 29. Dezember 1923 wird für vollstreckbar erklärt."

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Beklagten.

Die Berufung des Beklagten ist als unzulässig verworfen.

Aus den Gründen: Nach Art. II § 2 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 entscheiden in einem Streitfall wie hier als Arbeitsgericht die Gewerbegerichte, solange bis allgemeine Arbeitsgerichte errichtet sind. Eine Berufung gegen deren Entscheidung, so heißt es am angegebenen Orte (letzter Satz des § 2) ausdrücklich, findet nicht statt. Das ist hier in der Ausführungsverordnung vom 10. Dezember 1923 im § 3 durch die Worte wiederholt: „In den Fällen der Artikel II § 1 der Schlichtungsordnung entscheiden die als Arbeitsgerichte tätigen Gewerbegerichte endgültig." (RGB S. 1191.)

Nun ist das angefochtene Urteil zwar nicht ausdrücklich als Urteil des Arbeitsgerichts bezeichnet. Es erklärt weiter den Schiedsspruch des amtlichen Schlichtungsausschusses für vollstreckbar, während es als Arbeitsgericht selbständig zu entscheiden hätte. Es sagt außerdem am Schluß der Gründe: „Sachlich den Schiedsspruch nachzuprüfen, hält sich das Gewerbegericht nicht für befugt", während es als Arbeitsgericht den im neuen Verfahren geltend gemachten Anspruch gerade sachlich zu prüfen gehabt hätte. Auch ist für eine Entscheidung des Gewerbegerichts als Arbeitsgericht der Satz in der Urteilsformel nicht verständlich: „Gegen Hinterlegung ... ist das Urteil vorläufig vollstreckbar." Denn eine Entscheidung des Arbeitsgerichts ist mit der Berufung nicht anfechtbar, also endgültig und damit rechtskräftig. Aber im übrigen läßt der Inhalt der Gründe des angefochtenen Urteils doch keinen Zweifel, daß das Gewerbegericht auf Grund der Verordnung vom 30. Oktober 1923 tatsächlich als Arbeitsgericht hat entscheiden wollen. Es spricht ausdrücklich aus, daß die Kläger jetzt hätten bei dem **Arbeitsgericht — Gewerbegericht** klagen müssen und sagt an anderer Stelle, daß die Kläger das nach der Verordnung vom 30. Oktober 1923 erforderliche neue Verfahren rechtzeitig eingeschlagen hätten. Es liegt damit ein Urteil des Arbeitsgerichts vor, gegen das die Berufung nicht stattfindet.

Demgemäß mußte die eingelegte Berufung als unzulässig verworfen werden. Das Berufungsgericht ist weder in der Lage, auf die vom Beklagten gerügten Formmängel bei der Kündigung der angefochtenen Entscheidung einzugehen, noch zu berücksichtigen, daß das Berufungsgericht in seinem Urteil vom 13. Mai 1924 bereits rechtskräftig festgestellt hatte, eine neue Klage sei binnen 14 Tagen nach dem 1. Januar 1924 nicht erhoben, daß somit das hier angefochtene Urteil zum zweiten Male Recht spricht über einen rechtskräftig entschiedenen Streit. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrg. Nr. 8.)

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