

# Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 10, 7. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift  
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 8. Mai 1926

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

## Inhaltsverzeichnis

<p>1. Betriebsratswahl . . . . . 1</p> <p>2. Amtsenthebung . . . . . 2</p> <p>3. Entlassung . . . . . 3</p> <p>4. Entlassung v. Betriebsratsmitgliedern 5</p> <p>5. Betriebsstilllegung und Betriebsräte- gesetz . . . . . 8</p> <p>6. Urlaub . . . . . 12</p> <p>7. Werksbeurlaubung . . . . . 13</p>	<p>8. Rechtliche Wirkung der Wieder- einstellungsklausel bei Abschluß von Arbeitskämpfen . . . . . 16</p> <p>9. Tarifvertrag . . . . . 19</p> <p>10. Streik . . . . . 24</p> <p>11. Schwerbeschädigte . . . . . 26</p> <p>12. Lehrlingsfragen . . . . . 28</p> <p>13. Verfahren . . . . . 31</p>
--	--

## Betriebsratswahl

Das Amt eines neugewählten Betriebsrates beginnt mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand, nicht erst mit dem Aushang des Wahlergebnisses. — Der Kündigungsschutz beginnt daher mit diesem Zeitpunkt. — Annahme der Wahl ist für den Beginn des Amtes nicht erforderlich, da die Vorgesetzten ihre schriftliche Zustimmung zur Ausnahme in die Vorschlagsliste vor deren Einreichung schriftlich geben müssen (§ 5, 1 S. 3 WD z. BRG). — Die Ablehnung der Wahl nach Feststellung des Wahlergebnisses ist als Niederlegung des Amtes zu beurteilen.

**Urteil** der III. Zivilkammer des Thüringer Landgerichts zu Weimar vom 25. Oktober 1925 (3 S. 182/25).

Das Urteil des Thüringer Amtsgerichts in Weimar vom 25. Juni 1925 wird aufgehoben. Die Kündigung des Klägers durch den Beklagten ist ungesetzlich. Er muß den Kläger wieder einstellen und ihm den tarifmäßigen Lohn seit 1. Dezember 1924 nachzahlen.

**Tatbestand:** W. war als Pförtner im Landeskrankenhaus in A. angestellt. Am 8. Oktober 1924 ist ihm seine Stellung für den 30. November gekündigt worden. Der Betriebsrat des Landeskrankenhauses hat seiner Entlassung nicht zugestimmt. Vom 4. bis 6. Oktober sollte am Landeskrankenhaus der neue Betriebsrat gewählt werden. Da nur eine Vorschlagsliste eingereicht worden war, unterblieb die Abgabe der Stimmzettel. Auf der Vorschlagsliste war W. als Betriebsratsmitglied vorgeschlagen. Am 8. Oktober sind die Neugewählten, darunter W., entsprechend den Vorchriften der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz ausgehängt worden. W. hält seine Entlassung für unzulässig, weil er nach seiner Ansicht schon Betriebsratsmitglied gewesen ist und der Betriebsrat seiner Entlassung nicht zugestimmt hat. Er will wieder eingestellt sein und seinen Lohn für die Zwischenzeit nachgezahlt haben.

Das Thüringer Amtsgericht in Weimar hat am 25. Juni 1925 seine Klage abgewiesen (Bl. 31). Es meint, dem Kläger habe schon am 8. Oktober für Ende November gekündigt werden können, wenn auch im Tarifvertrag steht, daß am 1. für den Schluß des Monats zu kündigen sei. Nach seiner Ansicht war der Kläger noch nicht Betriebsratsmitglied, weil das Wahlergebnis erst nach der Kündigung ausgehängt worden sei. Mit dem Aushang werde er aber erst Betriebsratsmitglied.

W. meint, er sei Betriebsratsmitglied geworden mit dem 4. Oktober, da nur eine Vorschlagsliste eingereicht gewesen sei und deshalb die Vorgesetzten nach § 8 Abs. 2 der Wahlordnung als gewählt zu gelten hätten. Spätestens sei er aber mit dem Tage der Wahl Betriebsratsmitglied geworden. Auf den Aushang komme es nicht an. Aber

dies sei ihm auch erst gekündigt worden, nachdem die Liste ausgehängt gewesen sei. Dann sei aber zu seiner Entlassung die Genehmigung des Betriebsrates erforderlich gewesen.

Die Beklagte meint, die Amtsperiode des Betriebsrates beginne erst mit Ablauf der 14tägigen Frist vom Tage des Aushangs an.

**Entscheidungsgründe:** Mit Recht hält das Amtsgericht eine Kündigung im Oktober für Ende November für zulässig. Die Bestimmung des Tarifvertrages, wonach am 1. für Ende des Monats zu kündigen ist, kann nur den Sinn haben, daß spätestens am 1. zu kündigen ist.

Gleichwohl konnte B. am 8. Oktober nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates entlassen werden. Nach Ansicht der Kammer ist der Aushang des Wahlergebnisses für den Beginn der Amtsperiode des neuen Betriebsrates ebenso wenig maßgebend wie der Ablauf der 14tägigen Frist, während der das Ergebnis nach den Bestimmungen der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz aushängen muß. Die Vorgeschlagenen müssen ihre schriftliche Zustimmung geben zu ihrer Aufnahme in die Vorschlagsliste, bevor diese eingereicht wird. Eine Annahme der Wahl ist nicht nötig. Die Gewählten werden Betriebsratsmitglieder ohne ihr weiteres Zutun. Lehnt einer von ihnen die Wahl ab, so ist das nicht anders zu beurteilen, als wenn ein Betriebsratsmitglied im Laufe des Amtsjahres das zunächst angenommene Amt wieder niederlegt. Denn eine Verpflichtung zur Übernahme besteht ebensowenig wie die Pflicht, das Amt das ganze Jahr hindurch zu führen. Deshalb kommt es auf die Kenntnis der Gewählten vom Wahlergebnis nicht an. Tut aber ihre Kenntnis vom Wahlergebnis nichts zur Sache, so ist die Kenntnis der übrigen Betriebsangehörigen und des Arbeitgebers ebenfalls unerheblich. Denn sie haben auf das Wahlergebnis keinen Einfluß mehr. Sie können höchstens erreichen, daß nachträglich die einmal erfolgte Wahl ganz oder teilweise für ungültig erklärt wird. Ist aber unwesentlich, ob die Gewählten und der Arbeitgeber das Wahlergebnis kennen, so kommt es auf den Aushang nicht an. Nach der Ansicht der Kammer werden die Neugewählten Betriebsratsmitglieder mit dem Ende der Wahlhandlung, das ist mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand.

Aus den Aussagen der Zeugen B. und Z. ist zu entnehmen, daß Kündigung und Aushang ungefähr zusammenfallen. Da die Wahl im Krankenhaus für den 4. bis 6. Oktober angesetzt war, Stimmzettel aber überhaupt nicht abgegeben worden sind, weil nur eine Vorschlagsliste eingereicht worden war und die Vorgeschlagenen nach § 8 Abs. 2 der Wahlordnung als die Gewählten zu gelten haben, so muß die Feststellung des Wahlergebnisses vor der Kündigung liegen, da B. schon angewiesen war, das Wahlergebnis auszuhängen. Deshalb kann es im vorliegenden Falle dahinstehen, ob die Kündigung vor oder nach dem Aushang ausgesprochen worden ist. B. ist schon Betriebsratsmitglied gewesen. Deshalb braucht auch die Frage nicht geprüft zu werden, ob er bereits am 4. Oktober Betriebsratsmitglied geworden ist, weil nur eine Vorschlagsliste eingereicht war.

Da B. bei der Kündigung schon Betriebsratsmitglied war, konnte er nur mit Zustimmung des Betriebsrates entlassen werden (§ 96 Abs. 1 BGG). Die Kündigung gilt nach § 96 Abs. 4 als zurückgenommen. Deshalb muß die Beklagte B. wieder einstellen und ihm seinen tarifmäßigen Lohn seit der Entlassung nachzahlen.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 2.)

## Amtsenthebung

**Der Hinweis, über die im Tarifvertrag festgesetzte Arbeitszeit hinaus Überstunden nicht zu machen, ist kein Grund zur Amtsenthebung**

**Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 24. März 1926.**

„Dem Antrag, das Betriebsratsmitglied S. seines Amtes wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten zu entheben, wird nicht stattgegeben.“

**Gründe:** Nach § 1 Abs. 2 des Manteltarifvertrages (A. S. 15) kann unter gewissen Voraussetzungen die Arbeitszeit auf 54 Wochenstunden ausgedehnt werden. In Ablehnung an diese Tarifbestimmung hatte die Belegschaft der Antragstellerin im Dezember 1925 beschlossen, daß nicht über 54 Stunden in der Woche gearbeitet werden solle. An diesen Beschluß hat S. den Modellschreiner erinnert, als letzterer Montags und Dienstags schon über die normale Zeit hinaus gearbeitet hatte, und der Modellschreiner hat daraufhin sofort sich an den Belegschaftsbeschluß gehalten. In jener Woche kam der Modell-

schreiner auf 55 Arbeitsstunden. Der Terminsvertreter der Antragstellerin erklärte in der mündlichen Verhandlung, die Antragstellerin habe vom Modellzeichner nie mehr als 54 Arbeitsstunden verlangt.

So hat sich nach mündlicher Anhörung der Beteiligten und des Zeugen N. der Sachverhalt herausgestellt. Danach ist die von der Antragstellerin behauptete gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten dem Betriebsratsmitglied S. nicht nachgewiesen. S. war nach § 78 Ziffer 1 BtRG berechtigt, darüber zu wachen, daß der Manteltarifvertrag eingehalten wird. Einen Eingriff in die Betriebsleitung im Sinne des § 69 Satz 2 BtRG hat er nicht begangen. Demnach ist der Antrag auf Amtsenthebung (§ 39 Abs. 2 BtRG) nicht begründet.

## Entlassung

**Sind die Gruppenratsmitglieder schadenersatzpflichtig, wenn der Gruppenrat einen Kündigungsanspruch nicht ordnungsmäßig geprüft hat?**

Urteil des Amtsgerichts Hamburg vom 27. November 1925.

Kläger war seit 1916 bis 30. September 1925 kaufmännischer Angestellter der Hamburger Gaswerke G. m. b. H. Am 15. August wurde ihm das Dienstverhältnis fristgerecht gekündigt. In dem Kündigungsschreiben war ein Kündigungsgrund nicht angegeben. Kläger legte deshalb wegen unbilliger Härte form- und fristgerecht auf Grund von § 84, 2 und 4 BtRG Einspruch beim Angestelltenrat ein. Die Beklagten waren die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder dieses Gruppenrates. Der Einspruch wurde von dem Angestelltenrat als unbegründet zurückgewiesen. Kläger verlangte nun von den Beklagten Schadenersatz in Höhe von 1470 Mk. Kläger behauptet, die Beklagten haben sich bei der Prüfung seines Einspruchs von unsachlichen und parteiischen Erwägungen leiten lassen. Die Zustimmung zur Kündigung verstoße deshalb gegen die guten Sitten und verpflichte die Beklagten zum Schadenersatz auf Grund von § 826 BGB. Ein Schaden sei dem Kläger dadurch entstanden, daß ihm der Weg an das Arbeitsgericht zur Geltendmachung seiner Rechte aus dem Dienstverhältnis durch die Entscheidung des Angestelltenrates abgeschnitten sei. Der Schaden berechne sich gemäß § 87 BtRG.

Die Klage ist abgewiesen.

**Entscheidungsgründe:** Kläger kann gegen Beklagte nur dann einen Anspruch auf Schadenersatz geltend machen, wenn die den Einspruch verwerfende Entscheidung des Angestelltenrates es ihm nicht ermöglichte, trotzdem Einspruch beim Amtsgericht einzulegen, um dort seine Wiedereinstellung oder eine Entschädigung zu erreichen. Die Beantwortung dieser Frage hängt von der Auslegung des § 86 BtRG ab. Der klare Wortlaut dieses Paragraphen macht das Scheitern der Verständigungsverhandlungen seitens des Gruppenrates und damit dessen Anerkennung, daß der Einspruch des Arbeitnehmers begründet sei, zu einer notwendigen Voraussetzung des Einspruchsverfahrens vor dem Arbeitsgericht. Gegenüber dieser eindeutigen Ausdrucksweise wird eingewandt, daß das Betriebsrätegesetz den unbedingten Schutz des Arbeitnehmers gegen unbegründete Entlassung bezwecke und es deshalb dem Sinne dieses Gesetzes widersprechen würde, wenn dem Arbeitnehmer gerade hier die letzte, die richterliche Instanz genommen würde. In diesem Sinne ist eine ganze Anzahl von Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse, der Vorläufer der jetzigen Arbeitsgerichte ergangen. Diese Auslegung ist jedoch bedenklich. Das Betriebsrätegesetz ist entstanden in der Zeit schwerer wirtschaftlicher Kämpfe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Einführung des Schlichtungsverfahrens bezweckte den Schutz des wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmers gegen die Willkür des wirtschaftlich starken Arbeitgebers bei Entlassungen. Als berufener Vertreter der Arbeitnehmerchaft wirkt der Gruppenrat. An einen Kampf innerhalb der Arbeitnehmerchaft hat der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang gar nicht gedacht. Dadurch ist dem Gruppenrat allerdings eine verantwortungsvolle Stellung gegeben worden. Er erlangte dadurch die Möglichkeit, endgültig zu entscheiden. Auch dies entspricht der Tendenz des Gesetzes. Wenn der Betriebsrat auch keine rein öffentlich-rechtliche Körperschaft ist, so steht er doch hart an der Grenze zwischen privatem und öffentlichem Recht und ist mit mannigfaltigen öffentlich-rechtlichen Befugnissen ausgestattet. Mag auch die Wirklichkeit dem Ideal des Betriebsrats als einer unparteiischen, quasi richterlichen Instanz noch lange nicht entsprechen, so war ihm doch vom Gesetzgeber eine derartige Funktion zugeordnet. Ihm sollte nicht nur die Sichtung des Materials obliegen, er sollte vielmehr eine

selbständige Vorinstanz mit entscheidenden Befugnissen darstellen. Das mag im Einzelfall zu Unbilligkeiten führen. Aber es ist nicht angängig, positives Recht auf Grund von sozialen Erwägungen abzuändern. § 86 WRG ist streng auszulegen. Diese Meinung findet ihre Stütze in vielen Entscheidungen, auch des Reichsgerichts, sowie überwiegend im Schrifttum.

Somit konnte Kläger gegen seine Arbeitgeber nicht mehr vorgehen, nachdem der Angestelltenrat seinen Einspruch als unbegründet zurückgewiesen hatte, da die Voraussetzung für das Tätigwerden des Arbeitsgerichts nicht gegeben war. Kläger kann demnach mit Recht Schadenersatzansprüche gegen die Gruppenratsmitglieder erheben, sofern er beweist, daß sie ihr Amt pflichtwidrig geführt haben. Kläger stützt seinen Anspruch auf § 826 BGB, § 823 BGB ist von beiden Parteien nicht angezogen worden, da § 84 WRG nicht als ein Schutzgesetz im Sinne dieses Paragraphen anzusehen ist. § 826 BGB verpflichtet denjenigen zum Schadenersatz, der in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise einem anderen vorzählbaren Schaden zufügt, entbehre das schädigende Tun auch formell der Rechtswidrigkeit. Das Erfordernis des Vorsatzes engt jedoch die Bestimmung wesentlich ein. Wohl mag das Wissen der Beklagten daran, daß ihre Entscheidung dem Kläger einen Schaden bringt, bedingten Vorsatz begründen; aber es ist weiterhin Erfordernis, daß eine sittenwidrige Handlung vorliegt; die Sittenwidrigkeit ist ein objektives Merkmal. Kläger wirft den Beklagten selbst nur grobfahrlässige Behandlung seines Einspruchs vor. Er stützt seine Behauptung, daß grobe Fahrlässigkeit und das Bewußtsein möglicher Schadenszufügung den Erfordernissen des § 826 BGB genügen, auf reichsgerichtliche Judikatur (RG 90, 106). Der Hinweis ist verfehlt. Jene Entscheidung besagt, daß § 826 verlange 1. ein gegen die guten Sitten verstößendes Verhalten, 2. vorzählbare Schadenszufügung; bei ersterem ist ein rein objektiver Maßstab anzulegen, ein doloses, arglistiges Verhalten wird nicht gefordert, deshalb kann in besonders gearteten Fällen auch ein Auserachtlassen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt ein Verstoß gegen die guten Sitten sein. Für letzteres genügt das Bewußtsein, daß das gegen die guten Sitten verstößende Verhalten (wobei der Handelnde sich nicht bewußt zu sein braucht, daß das Handeln von Recht als ein gegen die guten Sitten verstößendes geartet werden könne) dem andern möglicherweise Schaden zufügen werde und daß er trotzdem handelt. Beide Elemente hängen häufig eng zusammen, in der Regel muß aber die objektive Seite (Verstoß gegen die guten Sitten) zunächst geprüft werden. Wenn Kläger also beweist, daß die Beklagten etwas getan haben, was objektiv gegen die guten Sitten verstößt, so kann dieses Handeln den Tatbestand des § 826 BGB auch dann erfüllen, wenn dieses Handeln nur grobfahrlässig ist, wenn sie also in grobfahrlässiger Weise unterlassen haben, den Einspruch des Klägers ordnungsgemäß zu prüfen, wenn sie grobfahrlässig zum Beispiel Entlastungsbeweise nicht erhoben haben. Immer muß Kläger eine Handlung der Beklagten beweisen.

Für ein solch sittenwidriges Verhalten der Beklagten zum Schaden des Klägers ist Kläger in vollem Umfange beweisfällig geblieben. Die angebotenen Beweise beziehen sich auf Nebenfragen. Die benannten Zeugen: K., Sch., R. und B. sollen über die Tächtigkeit des Klägers Auskunft geben können. Sie sollen dem Angestelltenrat als Zeugen benannt worden sein, ohne daß man sie gehört hätte. Darin könnte eine pflichtwidrige Behandlung des Einspruchs gesehen werden. Es wird aber gar nicht bestritten, daß die erwähnten Zeugen benannt und nicht gehört sind. Der Grund ist jedoch plausibel. Die Zeugen waren nicht mehr Angestellte im Betriebe der Gaswerke, und da dem Angestelltenrat eine Menge anderer Zeugen aus dem Betriebe zur Verfügung standen, ist die Ablehnung der vier genannten Zeugen zu verstehen, da sie ja über das gegenwärtige Verhalten des Klägers nichts sagen konnten und dem Gruppenrat ein Zeugenablehnungsrecht unbedingte nach freiem Ermessen zugestanden werden muß.

Es war deshalb überflüssig, die benannten Zeugen zu vernehmen. Für das, worauf es ankommt, konnte Kläger trotz eindringlichster Aufforderung keinerlei Beweise antreten, so daß den Beklagten keine vorzählbare gegen die guten Sitten verstößende Handlung nachgewiesen ist.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 5.)

\*

### Berechnung der Wochenfrist des § 86 Abs. 1 S. 3

Urteil des Kaufmannsgerichts Bremen als Arbeitsgericht vom 23. November 1925.  
Gründe: Die Rüge der Beklagten, daß das Arbeitsgericht zu spät angerufen sei, ist begründet. Ein Arbeitnehmer, der seine Wiedereinstellung nach erfolgter Kündigung er-

reichen will, kann gemäß § 84 BGG binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch bei dem Grupperrat erheben. Der Grupperrat hat die Gründe des Einspruchs zu prüfen und, wenn er sie für richtig erachtet, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen. Für diese Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist eine Frist von einer Woche gesetzt. Scheitern die Verhandlungen, so kann sowohl der Grupperrat wie der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren 5 Tagen den Schlichtungsausschuß anrufen. Es handelt sich demnach um drei verschiedene Fristen: 5 Tage für den Einspruch bei dem Grupperrat, 1 Woche zu Verhandlungen des Grupperrats mit dem Arbeitgeber, 5 Tage für die Anrufung des Schlichtungsausschusses. Die letzten 5 Tage beginnen unstreitig mit dem Ablauf der vorhergehenden Frist von 1 Woche. Dagegen herrscht im Schrifttum und in der Rechtsprechung darüber Streit, wann die erwähnte Frist von 1 Woche zu laufen beginnt. Nach Derich (Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 5. Aufl., Nr. 4b — S. 267 — zu § 86) soll sie beginnen mit dem Tage, der auf den zur ersten Verständigungsverhandlung mit dem Arbeitgeber angelegten Tag folgt; und zwar nur dann, wenn der Arbeitgeber den Verhandlungstag wahrgenommen hat oder, sofern er ihn versäumt hat, wenn er formgerecht (§ 29 Abs. 3 BGG) dazu eingeladen war. Dieser Ansicht kann nicht beigetreten werden. Danach hätte es der Arbeiter- oder Angestelltenrat völlig in der Hand, den Beginn der Frist durch Hinausschiebung des ersten Verhandlungstages beliebig spät in Lauf zu setzen. Das Einspruchsverfahren soll aber dem gekündigten Arbeitnehmer möglichst rasch darüber Klarheit bringen, ob es bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewendet oder nicht. Noch weniger läßt sich die Ansicht halten, daß dem Grupperrat eine nach der Lage des Einzelfalles verschiedene sachgemäße Frist zum Beginn seiner Tätigkeit zu gewähren sei, und daß die einwöchige gesetzliche Frist erst mit Ablauf dieser sachgemäßen Frist beginne. Diese Meinung hat das Reichsgericht in seiner Entscheidung vom 16. Februar 1923 (Reichsarbeitsblatt 1923 S. 314 f.) zutreffend widerlegt, indem es auf die Rechtsunsicherheit hinweist, welche durch die Meinungsverschiedenheit der Instanzen über die Länge der „sachgemäßen Frist“ heraufbeschworen würde. Das Reichsgericht hat sich dafür entschieden, daß der im Gesetz nicht klar festgelegte Beginn der einwöchigen Frist auf den Tag nach Einlauf des Einspruchs bei dem Grupperrat anzusehen sei. Der Grupperrat sei sofort in der Lage, die Gründe des Einspruchs zu prüfen, da ihm die Betriebsverhältnisse bekannt und die Beweise für die Begründetheit des Einspruchs gemäß § 86 Satz 1 BGG mit dem Einspruch zugleich dargelegt seien. Eine weitere „sachgemäße“ Frist zur Prüfung brauche ihm nicht gewährt zu werden, vielmehr habe er binnen der sofort in Lauf gesetzten Frist von einer Woche die Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen. Die Frist von einer Woche ist nach dieser wohlbegründeten Lehre, der das erkennende Gericht sich anschließt, nicht etwa zu rechnen vom Ablauf der fünfzügigen Einspruchsfrist, sondern vom Tage nach dem Einlauf des Einspruchs. Ist also der Einspruch schon vor Ablauf der 5 Tage bei dem Grupperrat angebracht, so beginnt auch die einwöchige Frist schon soviel früher.

Im vorliegenden Falle ist die Kündigung am 31. August 1925 erklärt. Am 2. September, also rechtzeitig, ist Einspruch erhoben. Die Frist von 1 Woche zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber lief vom 3. bis einschließlich 9. September (vgl. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB), die Frist von 5 Tagen zur Anrufung des Schlichtungsausschusses schloß sich vom 10. bis einschließlich 14. September an. Der Schriftsatz, mit dem die Anrufung erfolgte, ist unstreitig erst am 17. September eingegangen, mithin 3 Tage zu spät. Die Klage war aus diesem Grunde abzuweisen. Die Kosten hat der Kläger zu tragen.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 2.)

## Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Ist die Zustimmung des Betriebsrates zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes rechtswirksam, wenn diese nicht in einer ordnungsmäßig einberufenen Betriebsratsitzung erfolgt?

Urteil des Reichsgerichts, 3. Zivilsenat, vom 23. Oktober 1925.

Die Kläger, die Betriebsratsmitglieder waren und unter Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen worden sind, halten die Kündigung für unwirksam, weil der Betriebsrat in seiner Sitzung vom 18. Januar 1924 seine Genehmigung versagt habe. Sie verlangen Fortzahlung des Gehaltes. Die Beklagte verlangt Klageabweisung und Feststellung, daß das Dienstverhältnis beendet sei. Sie berufen sich darauf, daß der Be-

triebsrat in seiner Mehrheit bereits am 7. Januar gegenüber ihrem Vertreter der Kündigung zugestimmt habe. Die Kläger machen geltend, daß es sich am 7. Januar um keine Betriebsratsitzung, sondern nur um eine private Besprechung einzelner Betriebsratsmitglieder gehandelt habe.

Das Landgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen, die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

Auch die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen.

**Aus den Gründen:** Nach § 96 Abs. 1 WRG bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats dessen Zustimmung. In welcher Form sie einzuholen und zu erteilen ist, sagt das Gesetz nicht. Daraus könnte man folgern, daß eine formlose Befragung der einzelnen Betriebsratsmitglieder und die auf diesem Wege eingeholte Zustimmung ihrer Mehrheit genügen müßte, einer Kündigung Wirksamkeit zu verleihen. Eine solche Folgerung ist aber abzulehnen, wenn man erwägt, daß § 96 a. a. O. den Kündigungsschutz den Betriebsratsmitgliedern nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer — denn diesem Zwecke dienen die §§ 84 ff. WRG —, sondern in ihrer Eigenschaft als Vertreter der Arbeitnehmerschaft gewährt, in erster Linie also diese selbst gegen eine willkürliche Entziehung geeigneter Vertretungskräfte sichern will. Dieser Schutz wird der Arbeiterschaft aus öffentlich-rechtlichen Gründen auf öffentlich-rechtlicher Grundlage von seiten eines öffentlich-rechtlichen Organs, und zwar eines Kollegiums zuteil. Es liegt nun in der Natur der Sache, daß bei wichtigen Kollegialentscheidungen jedes Mitglied des Kollegiums in die Lage versetzt werden muß, die Anschauungen und Erwägungen der anderen Mitglieder kennenzulernen, um sie prüfen, sich ihnen anschließen oder ihre Widerlegung versuchen zu können. Daß bei der Betriebsvertretung eine freiere Auffassung Platz zu greifen habe, ist um so weniger anzunehmen, als der Gesetzgeber Vereinzeltätigkeiten der Rechte und der Tätigkeit einzelner Betriebsratsmitglieder sogar mit öffentlich-rechtlichen Strafen bedroht (§ 99 WRG) und dadurch zu erkennen gegeben hat, welche große Bedeutung er der Stellung des Betriebsrats beimißt. Man wird daher grundsätzlich auf die allgemeinen Vorschriften der §§ 29 bis 33 WRG zurückgreifen und davon ausgehen müssen, daß die Entscheidung über die Genehmigung oder Nichtgenehmigung einer Kündigung in derselben Weise zu erfolgen hat, wie jede andere rechtswirksame Entscheidung eines Betriebsrats.

Das in den angezogenen Paragraphen vorgeschriebene Verfahren ist hinsichtlich der Verhandlung vom 7. Januar 1924, auf welche sich die Beklagte beruft, unstrittig nicht beobachtet worden. Eine Ladung der Betriebsratsmitglieder durch den Vorsitzenden unter Mitteilung des Beratungsgegenstandes (§§ 29, 32 WRG) hat nicht stattgefunden. Ebenjowenig ist ein Protokoll über die Verhandlung vom 7. Januar aufgenommen (§ 33 a. a. O.). Der Dienststellenvorsteher S. hat vielmehr den Betriebsratsvorsitzenden G. und die zwei stellvertretenden Betriebsratsmitglieder R. und Z. in sein Arbeitszimmer gerufen und mit ihnen wegen ihrer Zustimmung zur Kündigung der Kläger verhandelt. Soweit von einer Verhandlungsleitung die Rede sein kann, lag sie nicht in den Händen des Betriebsratsvorsitzenden, sondern in den Händen des Dienststellenvorstehers. S. nahm auch die Abstimmung in der Weise vor, daß er an jedes der drei Betriebsratsmitglieder mit der Frage herantrat, wie es sich zu der Entlassung der Kläger stelle. Aber das Ergebnis dieser Abstimmung gehen die Behauptungen der Parteien auseinander. Das Oberlandesgericht hat nach dieser Richtung auch keine Feststellung getroffen, sie vielmehr für überflüssig erachtet, weil in der geschilderten Art ein rechtsgültiger Beschluß des Betriebsrats nicht habe zustandekommen können und auch nicht zustandekommen sei.

Wie der Revision zuzugeben ist, sind freilich nicht sämtliche Verfahrensvorschriften der §§ 29 bis 33 a. a. O., auch wenn der Gesetzesbefehl mit den Worten „es ist“, „es hat“ oder in ähnlichen Wendungen erteilt ist, derart zwingender Natur, daß der Betriebsrat nicht auf die Befolgung der einen oder anderen wirksam verzichten könnte. Das Betriebsrätegesetz ist in einer politisch und wirtschaftlich erregten Zeit, die bei dem Ausbruch zahlreicher neuer Rechtsgedanken eine schnelle gesetzgeberische Tätigkeit verlangte, beraten und beschlossen worden und zeigt deshalb im Ausdruck nicht überall die Feinarbeit der Vorkriegszeit. Dem Wortlaut der einzelnen Gesetzesbestimmungen allein ist daher nicht immer mit Sicherheit zu entnehmen, ob sie nach dem Willen des Gesetzgebers eine Pflicht- oder eine Ordnungsvorschrift enthalten. Die richtige Entscheidung hierüber kann vielmehr nur an der Hand des Zwecks der einzelnen Vorschrift und unter Berücksichtigung des Interesses getroffen werden, das die Allgemeinheit, insbesondere die Arbeitgeber- und

Arbeitnehmerschaft oder der Betriebsrat an ihrer Einhaltung haben. Unverzichtbar sind jedenfalls solche Bestimmungen, die eine ordnungsmäßige, sachliche Beschlussfassung gewährleisten und eine Überrumpelung oder Übereilung der Betriebsratsmitglieder verhüten sollen. Ein näheres Eingehen auf die Frage, inwieweit der Inhalt der §§ 29 bis 33 a. a. O. von dem Betriebsrate kraft seines Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrechts (vergl. § 34 WRG) unbeschadet der Rechtswirksamkeit seiner Beschlüsse außer acht gelassen werden darf, erübrigt sich jedoch. Denn diese setzt unerlässlich voraus, daß die Beschlüsse in einer wirklichen Betriebsratsitzung zustandekommen, in der die Teilnehmer das Bewußtsein haben, in ihrer amtlichen Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder tätig zu werden, abzustimmen und zu beschließen. Daran fehlt es aber nach der obigen Schilderung der Vorgänge vom 7. Januar, da damals auch nicht eine der Vorschriften der §§ 29 bis 33 a. a. O. beobachtet ist. S. hat den Betriebsratsvorsitzenden und die beiden Stellvertreter der ordentlichen Betriebsratsmitglieder nicht etwa zu einer Betriebsratsitzung eingeladen — denn dazu war er nach dem Gesetz (§ 29 a. a. O.) überhaupt nicht befugt —, sondern er hat sie gelegentlich in sein Dienstzimmer gerufen und mit ihnen unvermittelt und ohne Vorbereitung über seine Kündigungsabsicht verhandelt. Das war keine Betriebsratsitzung, sondern eine formlose Zusammenkunft von Arbeitgeber und Betriebsratsmitgliedern, bei der die schwebende Kündigungsangelegenheit nur in einer die letzteren nicht verpflichtenden Weise erörtert werden konnte. In diesem Sinne bezeichnen die Betriebsratsmitglieder in ihren Zeugenaussagen die Zusammenkunft mit S. auch nur als eine Besprechung, und selbst dieser bedient sich in seinem amtlichen Bericht an die Eisenbahndirektion vom 7. Januar 1924 desselben Ausdrucks. Er ist in keiner Weise zu beanstanden. Die damaligen Erklärungen der Betriebsratsmitglieder stellen daher, gleichviel wie sie gelaute haben, lediglich unverbindliche Meinungsäußerungen dar, die niemals zu einem Betriebsratsbeschlusse im Sinne der §§ 96, 32 Abs. 2 WRG führen konnten.

Da der Betriebsrat am 18. Januar 1924 unstreitig sich geweigert hat, die damals bereits erfolgte Kündigung zu genehmigen, und die Beklagte nicht in der Lage ist, den Nachweis seiner früheren Zustimmung zu erbringen, war die Revision, wie geschehen, zurückzuweisen.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 5.)

\*

### Verfügung der Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes durch das Arbeitsgericht, wenn bei Betriebseinschränkung Arbeitsmöglichkeit in einer anderen Betriebsabteilung besteht

Urteil des Arbeitsgerichts Wehlar vom 13. April 1926.

„Das Arbeitsgericht kann die Zustimmung zu einer Entlassung des Arbeiterratsmitgliedes Krombach zurzeit nicht geben, weil der Antragstellerin die Möglichkeit gegeben war, das Arbeiterratsmitglied an einer anderen Stelle zu beschäftigen.“

**Tatbestand:** Die Antragstellerin hatte bei dem Betriebsrat die Zustimmung zu der Kündigung des Betriebsratsmitgliedes Krombach beantragt, weil die Notwendigkeit einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen gegeben sei. Der Arbeiterrat konnte sich dieser Auffassung nicht anschließen und gab nicht seine im § 96 WRG vorgesehene Zustimmung. Gemäß § 97 WRG beantragte die Antragstellerin die Ersetzung der Zustimmung durch einen Spruch des Arbeitsgerichts.

**Entscheidungsgründe:** Nachdem der Arbeiterrat die Zustimmung zur Kündigung verweigert hatte, hatte das Arbeitsgericht unter Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Antragstellerin zu prüfen, ob Gründe vorliegen, die die Antragstellerin berechtigen, einem Betriebsratsmitglied zu kündigen. Den Betriebsratsmitgliedern gewährt das WRG einen weitgehenden Schutz gegen Entlassungen. Die Berechtigung einer Entlassung wird im § 96 WRG näher bestimmt und ist das Arbeitsgericht bei seiner Stellungnahme an diese im Gesetz als Kündigungs- und Entlassungsgrund angeführten Kündigungsbeschränkungen gebunden, weil nach der allgemeinen Rechtsprechung der Entscheidung des Arbeitsgerichts die im WRG vorgesehene Zustimmung des Betriebsrates ersetzen soll. Ihre Auswirkung ist so aufzufassen, als hätte die Betriebsvertretung selbst die Zustimmung erteilt. Die Antragstellerin beschäftigt zurzeit 700 Arbeiter und mußte aus Betriebs- und wirtschaftlichen Gründen eine größere Anzahl Arbeiter entlassen. Bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeiter hat sie jeden einzelnen Fall geprüft und mit dem Arbeiterrat besprochen, der auch in den meisten Fällen gegen eine Entlassung von Arbeitern nichts

eingewendet hat. Nur im Fall des Betriebsratsmitgliedes Krombach war er anderer Meinung und hielt eine Entlassung nicht für gerechtfertigt.

Die von dem Vertreter der Antragstellerin vorgebrachten Gründe für die Entlassung des Krombach konnten von dem Arbeitsgericht nicht anerkannt werden. Das Arbeitsgericht ist der Auffassung, daß in einem so großen Betrieb, wie der Antragstellerin, es ermöglicht werden kann, das Betriebsratsmitglied Krombach in einer anderen Abteilung weiter zu beschäftigen, wenn er in der seitherigen Abteilung nicht mehr nutzbringend beschäftigt werden kann, ohne daß die Wirtschaftlichkeit des Betriebes in Frage gestellt war. Keiner der in § 96 BRG angeführten Gründe, die zu einer Entlassung eines Betriebsrats berechtigten, treffen auf den vorliegenden Fall zu.

Wenn auch infolge Absatzstodung der Betrieb der Antragstellerin mit Kurzarbeit weitergeführt wird, so kann doch von einer Stilllegung oder Stilllegung einer Abteilung keine Rede sein. Nach Feststellung sind ungefähr 15 Prozent Arbeiter aus allen Abteilungen entlassen worden.

Wenn auch, voraussichtlich weitere Arbeiter noch weiter zur Entlassung kommen müssen, so hat dies für den vorliegenden Fall keine Bedeutung. Zurzeit war es der Antragstellerin noch möglich, das Betriebsratsmitglied weiterzubeschäftigen und konnte das Arbeitsgericht aus allen diesen Gründen seine Zustimmung zur Entlassung nicht geben, ohne gegen das BRG zu verstoßen.

## Betriebsstilllegung und Betriebsrätegesetz

Was ist Stilllegung im Sinne des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 des BRG?

Urteil des Reichsgerichts vom 16. Februar 1926 (III 428/1925).

„Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des 8. Zivilsenats des Oberlandesgerichts in Celle vom 1. Juli 1925\* wird zurückgewiesen. Auf die Anschlussrevision des Klägers wird das genannte Urteil, soweit es die Klage abweist, sowie hinsichtlich der Kostenentscheidung aufgehoben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil der 3. Zivilkammer des Landgerichts in Hannover vom 25. Februar 1925 vollends zurückgewiesen. Die Kosten der Berufungs- und der Revisionsinstanz werden der Beklagten auferlegt.“

**Tatbestand:** Der Kläger war vom Februar 1921 bis zum 30. Juni 1924 bei der Beklagten zuerst als Laborant im chemischen Laboratorium, zuletzt als Verwalter des dazugehörigen Gerätelagers tätig. Mitte Mai 1924 wurde ihm ebenso wie dem größten Teil der Angestellten und Arbeiter unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist zum 30. Juni mit der Begründung gekündigt, daß alsdann eine Stilllegung des Betriebes beabsichtigt werde. Der Kläger war Mitglied des Angestellten- und des Betriebsrates. Deren Zustimmung zur Kündigung ist nicht eingeholt und nicht erteilt worden. Deshalb und weil eine Stilllegung des Betriebes im Rechtsinne nie beabsichtigt worden sei und auch nicht stattgefunden habe, begehrt der Kläger die Fortzahlung seines Gehaltes von monatlich 215 M. für die Zeit vom 1. Juli 1924 an bis zur Erlangung einer neuen Beschäftigung. Die Beklagte behauptet dagegen, daß der Betrieb vom 1. bis 7. Juli völlig geruht habe und erst von da an allmählich und in beschränktem Umfange wieder aufgenommen sei.

Das Landgericht gab der Klage statt. Die Berufung der Beklagten hatte nur soweit Erfolg, als sie zu Gehaltzahlungen auch für die Zeit nach dem 1. Juli 1925 verurteilt war. Mit seinen über diesen Tag hinausgehenden Ansprüchen wies das Oberlandesgericht den Kläger ab. Die Beklagte legte Revision, der Kläger Anschlussrevision ein, erste mit der Bitte, nach ihrem Berufungsantrage, das heißt auf völlige Klageabweisung zu erkennen, letzterer mit dem Antrage, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Ferner beantragten beide Teile die Zurückweisung des gegnerischen Rechtsmittels.

**Entscheidungsgründe:** Die Parteien streiten darüber, ob der von ihnen im Jahre 1921 geschlossene Dienstvertrag noch zu Recht besteht oder infolge der Kündigung der Beklagten am 30. Juni 1924 sein Ende erreicht habe. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber einem Mitgliede der Betriebsvertretung nur mit deren — im gegebenen Falle unstreitig fehlenden — Zustimmung kündigen (§ 96 Abs. 1 BRG). Ohne sie entbehrt die Kündigung der Wirksamkeit.

\* Siehe „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 16 S. 9.



Die Beklagte beruft sich jedoch auf die Ausnahмовorschrift des § 96 Abs. 2 Nr. a. a. O., welche den Arbeitgeber unter zwei Voraussetzungen, nämlich dann von der Verpflichtung, die Zustimmung der Betriebsvertretung einzuholen, entbindet, wenn er 1. seinen Betrieb stilllegt und 2. infolgedessen Betriebsratsmitglieder entläßt und entlassen muß. Ob im gegebenen Falle diese beiden Voraussetzungen vorliegen, darauf hatte sich also die Prüfung des Patrichters zu erstrecken, aber auch zu beschränken. Dagegen war es nicht seine Aufgabe, in eine Erörterung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Stilllegungsmaßnahme einzutreten. Denn vom Boden des Betriebsrätegesetzes aus steht grundsätzlich jedem Unternehmer das Recht zu, nach freiem Ermessen darüber zu befinden, ob er seinen Betrieb aufrecht erhalten oder stilllegen will. Nur insoweit Betriebsstilllegungen das Interesse der Allgemeinheit zu gefährden geeignet sind, hat der Gesetzgeber in der Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 — abgeändert durch die Verordnung vom 13./15. Oktober 1923 — dem Ermessen der Unternehmer eine Schranke gezogen, welche für das Anwendungsgebiet des Betriebsrätegesetzes jedoch nicht in Betracht kommt.

Für dieses ist es auch ohne Bedeutung, in welcher Weise die Stilllegungsverordnung den Stilllegungsbegriff bestimmt und erläutert, da sie und das Betriebsrätegesetz ganz verschiedene Ziele verfolgen. Das letztere will Organe der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes zu ihrer Vertretung dem Arbeitgeber gegenüber und zur Förderung der Betriebszwecke schaffen, sowie das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft in für sie lebenswichtigen Fragen sichern und regeln, während die Stilllegungsverordnung Schädigungen der Volkswirtschaft durch „Abbruch oder Nichtbenutzung von Fabrikanlagen“ zu verhüten beabsichtigt. Die Tatbestandsmerkmale einer Betriebsstilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes können daher nur diesem selbst, seinem Geiste und Zwecke entnommen werden. Die Materialien geben über sie keinen Aufschluß.

Von der Betriebsstilllegung und ihrem Einfluß auf Arbeiterentlassungen handeln die §§ 85 und 96 und auch § 74 WRG mit der Maßgabe, daß im § 85 von einer „gänzlichen oder teilweisen Stilllegung“, in den beiden anderen Paragraphen aber nur von Stilllegung schlechthin die Rede ist. Diese Abweichung bedeutet aber nicht die absichtliche Betonung eines sachlichen Unterschiedes, der auch der inneren Berechtigung entbehren würde, sondern erklärt sich leicht daraus, daß die Worte „gänzliche oder teilweise Stilllegung“ auf Grund eines erst in der Nationalversammlung selbst gestellten Antrags in den § 85 a. a. O. eingefügt sind und daß dann übersehen worden ist, die §§ 74 und 96 mit ihm in Einklang zu bringen. (Vergleiche Slatow Anm. 6 Abs. 1 zu § 96 WRG, Brandt Anm. 1 zu § 96 WRG, Feig-Sizler Anm. 5 zu § 96 WRG, Bescheide des Reichsarbeitsministeriums im Reichsarbeitsblatt 1921, 97 und 485, Erwin Jacobi J. B. 1925 S. 188, A. W. Derich Anm. II B zu § 96 WRG und Riesche-Schryp Anm. 6 zu § 96 WRG.)

Unter Betrieb im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist nicht das Geschäftsunternehmen in seiner äußeren Bestande, nicht die Betriebsanlage, sind auch nicht die in Tätigkeit befindlichen Maschinen oder die Gesamtheit der Betriebsmittel zu verstehen. Es ist vielmehr ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit denselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichst wirtschaftlicher der Betriebsleistungen zustreben (§§ 1 und 66 Nr. 1 WRG, vergl. RGZ Bd. 106 S. 275). Von diesem Ausgangspunkte aus läßt sich die Betriebsstilllegung als eine Auflösung der Arbeits- und Produktionsgemeinschaft bezeichnen, die ihren Grund und ihre Rechtfertigung darin findet, daß der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstellt und damit die Erreichung des Betriebs- und Gemeinschaftszweckes unmöglich macht. Das Wesen der Betriebsstilllegung erschöpft sich also nicht in einer Handlung, nicht in der Schaffung einer Tatsache, sondern besteht in der Herbeiführung eines Zustandes von gewisser Dauer. Das folgt aus dem gesetzgeberischen Zwecke der §§ 84 ff. und des § 96 Abs. 1 WRG. Diese lassen den Arbeitnehmer und erst recht den von ihnen gewählten Betriebsvertretern aus sozialen Gründen einen weitgehenden Kündigungsschutz angehehen. Wenn der Gesetzgeber ihn in den Fällen des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 WRG wieder beseitigt, so ging er davon aus, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie sie vorher die Vorteile der Betriebsleistungen gemeinsam genossen hatten, nunmehr auch die Nachteile der Betriebsleistungen gemeinsam auf sich nehmen müssen. Das würde aber nicht geschehen, wenn es dem Arbeitgeber schlechthin gestattet wäre, unter Berufung auf den § 85 Abs. 2 Nr. 2 und § 96 Abs. 2 Nr. 2 WRG sämtliche Arbeitnehmer zu entlassen, um nach wenigen Tagen den Betrieb mit einem Teil seiner bisherigen Arbeiter oder mit fremden Arbeitern wieder aufzunehmen.

Würde auch ein solcher Fall unter die angezogenen Ausnahmenvorschriften fallen, dann wäre der Umgehung des Gesetzes Tor und Tür geöffnet und in den rechtssozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmer gegen willkürliche Kündigungen eine sachlich nicht gerechtfertigte Bresche geschlagen. Eine derartige Bevorzugung des Arbeitgebers und Hintanstellung der Interessen der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sicher nicht gewollt. Bei Schaffung der Ausnahmebestimmungen des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 a. a. O. hatte er dem ganzen Charakter des Gesetzes entsprechend vielmehr nur solche Stilllegungen im Auge, deren Dauer eine Verpflichtung der Unternehmer zur Fortzahlung der Löhne und Gehälter ohre gleichzeitige Erzeugung von Werten, aus denen sie nach dem Betriebszwecke genommen werden sollen, auch unter Verdrückigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer als unbillige Härte erscheinen lassen würde.

Aus dem Gesagten erhellt, daß nicht nur eine endgültige, sondern auch eine zeitweilige Stilllegung, welche diese Voraussetzung erfüllt, die Rechtsfolge des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 BRG auszulösen vermag (vergl. Kiesel-Syrup Anm. 4 zu § 85 BRG). Einer Stilllegung des Betriebes aber, an die sich dessen Wiedereröffnung so rasch und in einer Weise anschließt, daß sie zeitlich und wirtschaftlich nur als eine Fortsetzung des bisherigen Betriebes, wenn auch vielleicht in beschränktem Umfange, erscheint, kommt nicht die Bedeutung einer solchen im Rechtsinne, sondern nur die einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause zu, es sei denn, daß eine Stilllegung von längerer oder unbestimmter Dauer beabsichtigt war und die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung des Betriebes auf eine nicht vorhergesehene plötzliche Änderung der Verhältnisse zurückzuführen ist. Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft darf nicht lediglich ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- und Neubildung sein, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes für sich in Anspruch nehmen will. Macht, wie es häufig der Fall sein wird, die Umstellung oder Einschränkung des Betriebes Massen-Kündigungen erforderlich, dann kann der Unternehmer nur nach Maßgabe des § 74 BRG und, soweit es sich um die Entlassung von Betriebsratsmitgliedern handelt, auf dem durch die §§ 96 Abs. 1, 97 BRG gemiesenen Wege vorgehen.

Im gegebenen Falle ist nur der Berufungsrichter zu der Überzeugung gelangt, daß nach Lage der Umstände in den geschäftlichen Maßnahmen der Beklagten eine Betriebsstilllegung im Rechtsinne nicht zu erblicken sei. Soweit er freilich darzulegen sucht, daß eine solche zur Erreichung der wirtschaftlichen Zwecke der Beklagten nicht erforderlich gewesen sei und ihre Interessen geschädigt haben würde, hat er die Grenzen des richterlichen Prüfungsrechts überschritten und Fragen erörtert, deren Beurteilung und Entscheidung, wie schon oben erwähnt, lediglich Sache des Unternehmers war. Der Revision ist zuzugeben, daß dieser Teil seiner Ausführungen keinen Schluß auf die rechtliche Bedeutung der Vorgänge vom 1. bis 7. Juli 1924 gestattet und bei Prüfung der Rechtslage außer Betracht zu bleiben hat. Aber auch wenn man ihn ausschneidet, wird das angefochtene Urteil durch die übrigen Feststellungen des Berufungsrichters getragen. Er geht auf Grund der eigenen Angaben der Beklagten davon aus, daß sie von vornherein nur eine vorübergehende Schließung der Fabrik beabsichtigt habe, legt im Anschluß hieran entscheidendes Gewicht darauf, daß der Betrieb tatsächlich auch nur eine Woche geruht habe und daß eine unvorhersehbare oder wenigstens unvorhergesehene Änderung der Verhältnisse, welche die plötzliche Wiedereröffnung des Betriebes zu rechtfertigen geeignet wäre, weder von der Beklagten behauptet noch sonst erkennbar zutage getreten sei und verweist im übrigen auf das Ergebnis der Beweisaufnahme, nach der, wie die Beklagte auch nicht bestreitet, in der kritischen Zeit vom 1. bis 7. Juli 1924 die nicht unerhebliche Zahl von 69 Arbeitern und 78 Angestellten beschäftigt und die Schwefelsäureerzeugung zur Vermeidung einer Erkaltung der Ofen überhaupt nicht eingestellt worden ist. Wenn der Berufungsrichter von dieser Grundlage aus folgert, daß — so sind seine Ausführungen zu verstehen — die Beklagte bereits vor der Entlassung des Klägers nur eine kurzfristige Unterbrechung des Betriebes zum Zwecke seiner Umstellung und von vornherein dessen Wiederaufnahme nach einer Ruhepause von wenigen Tagen geplant, die Umstellungsmaßnahmen aber zur Vermeidung aller, insbesondere der aus dem Betriebsrätegesetz sich ergebenden Schwierigkeiten und zur Wahrung völliger Handlungsfreiheit in das Gewand einer „Stilllegung“ zu kleiden versucht habe, so ist ihm der Vorwurf einer Rechtsverletzung nicht zu machen. Er verneint also die Absicht der Beklagten auf Herbeiführung eines der Stilllegung im Rechtsinne entsprechenden, wenn auch nur vorübergehenden Dauerzustandes und damit dessen Herbeiführung selbst, so daß seine Sachentscheidung mit der oben zu-

gegebenen Erläuterung des Stilllegungsbegriffes völlig im Einklang steht. Da die Beklagte, wie der Berufungsrichter gleichfalls einwandfrei feststellt, auch denjenigen Teil des Fabrikbetriebes, in welchem der Kläger bis zum 30. Juni 1924 beschäftigt war, im Rechtsinne weder stilllegen wollte noch stillgelegt hat, also auch eine teilweise Stilllegung des Betriebes nicht erfolgt ist, war die Kündigung nach § 96 Abs. 1 BRG unwirksam. Das Vertragsverhältnis der Parteien dauert fort und die Beklagte ist zur Weiterzahlung des Gehaltes verpflichtet, bis der Kläger eine neue Anstellung gefunden hat. Die Beklagte ist daher durch die Entscheidung des Oberlandesgerichts, welche dem Kläger nur die bereits fälligen Gehaltsrückstände zubilligt, nicht beschwert, so daß ihre Revision zurückzuweisen war.

Dagegen mußte die des Klägers für begründet erachtet werden. Hinsichtlich der noch nicht fälligen Gehaltsraten ist seine Klage abgewiesen, weil diese gemäß § 259 ZPO die Besorgnis voraussetzte, die Schuldnerin werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen, der Kläger aber Umstände, welche eine solche Besorgnis rechtfertigen, nicht behauptet habe. Diese ergeben sich jedoch, da die Beklagte ihre gegenwärtige und ihre zukünftige Leistungspflicht bestreitet, aus der Natur der Sache und brauchten von dem Kläger deshalb nicht noch ausdrücklich hervorgehoben werden. Es war daher, wie gesehen, zu erkennen.

\*

**Stilllegungsverordnung und Einspruchsverfahren. Unbillige Härte liegt vor, wenn ältere besser bezahlte Arbeiter entlassen werden, um die Arbeiten von schlechter bezahlten jüngeren Arbeitern verrichten zu lassen**

Urteil des Arbeitsgerichts Ahlen i. Westf. vom 10. Februar 1926.

„Eine den Einspruch ausschließende Entlassung wegen Betriebseinschränkung liegt nicht vor. Die Entlassung des Klägers ist eine unbillige Härte. Der Beklagten wird die Weiterbeschäftigung auferlegt. Im Falle der Ablehnung ist eine Entschädigung von 500 M. zu zahlen. Die Kosten des Verfahrens werden unter Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes auf 500 M. der Beklagten auferlegt.“

**Tatbestand und Gründe:** Kläger steht seit 16 Jahren bei der beklagten Firma Sch. & Co., U.-G., Blechwarenfabrik und Verzinkerei hieselbst in Arbeit. Wie in fast allen Betrieben, ist auch hier infolge der schlechten Wirtschaftslage ein Auftragsmangel eingetreten, der das Durchhalten des Betriebes in dem bisherigen Umfang erschwerete. Infolgedessen ist am 10. November 1925 dem Herrn Regierungspräsidenten als Demobilisierungskommissar auf Grund der Stilllegungsverordnung Meldung gemacht zur Einschränkung des Betriebes. Die hieran anknüpfenden Verhandlungen haben ergeben, daß die Firma nach Ablauf der Sperrfrist (10. Dezember 1925) keinen Einschränkungen auf Grund dieser Verordnung unterworfen war, daß also Entlassungen zulässig waren. Die Frist, innerhalb der diese Maßnahmen durchgeführt sein mußten, endete am 6. Januar 1926.

Am 2. Januar 1926 wurde mit 8 Arbeitern auch der Kläger entlassen. Er erhob auf Grund des Betriebsrätegesetzes Einspruch beim Betriebsrat, der sich vergeblich um die Wiedereinstellung des Klägers bemühte. Die Beklagte behauptet, daß sie sich nur durch Abstoßung der unproduktiven Arbeiter existenzfähig halten könne und daß sie auch darauf Bedacht nehmen müßte, an Stelle der besser bezahlten älteren Arbeiter gleich oder noch bessere, brauchbare, jugendliche, billigere Kräfte einzustellen. Auf Grund der vorausgehenden Stilllegungsverhandlungen sei sie hierzu berechtigt gewesen.

Das Gericht hielt in vorliegendem Falle, wo insgesamt nur 9 Mann entlassen sind, und wo Kläger durch einen anderen Arbeiter ersetzt ist, eine Entlassung, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich war, nicht für gegeben und damit den Tatbestand des § 85 Ziffer 2, der das Einspruchsrecht ausgeschlossen hätte, nicht für vorliegend.

Bei den Stilllegungsverhandlungen hat der Vertreter des Herrn Regierungspräsidenten angeregt, die etwa notwendig werdenden Entlassungen nach sozialen Gesichtspunkten vorzunehmen, und dies steht im Einklang mit der Praxis des erkennenden Gerichtes und vieler anderer Spruchbehörden, welche den § 13 der aufgehobenen Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 12. Februar 1920 sinngemäß auch für Entlassungen vorliegender Art anwenden.

„Sollen Arbeitnehmer zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl entlassen werden, so sind für die Auswahl zunächst die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Erzeugharkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu prüfen,

Sodann sind das Lebens- und Dienstalter sowie der Familienstand des Arbeitnehmers derart zu berücksichtigen, daß die älteren eingearbeiteten Arbeitnehmer und diejenigen mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen möglichst in ihren Arbeitsstellen zu belassen sind."

Es ergibt sich aus diesem Wortlaut, daß also zunächst die Betriebsverhältnisse und sodann die Belange des einzelnen Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen sind.

In vorliegendem Falle bedeutet die Entlassung des Klägers zweifellos eine große Härte. 16 Jahre hat er offenbar doch zur Zufriedenheit seines Arbeitgebers in dem Betriebe gearbeitet und ohne sein Verschulden wird er in einer Zeit arbeitslos, wo die Erlangung einer anderen Arbeitsstelle unmöglich ist. Auf der anderen Seite mußte anerkannt werden, daß der Betrieb infolge der Wirtschaftslage um seine Existenz ringt.

Das Gericht hat in vorliegendem Falle trotzdem die Entlassung als eine unbillige, weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers, noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte angesehen, davon ausgehend, daß die Verhältnisse des Betriebes nicht so schlecht sind, Laß zu dem letzten Mittel gegriffen werden müßte, nämlich ältere Arbeiter nur deshalb zu entlassen, weil billigere jüngere Kräfte sie ersetzen können. Der Einspruch gegen die Kündigung wird deshalb als gerechtfertigt im Sinne des § 87 des Betriebsrätegesetzes erachtet. Die Beklagte hat also den Kläger weiter zu beschäftigen. Für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, wird eine Entschädigung festgesetzt, welche mit Rücksicht auf die lange Beschäftigung des Klägers an die Höchstgrenze herangerückt und im Hinblick sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Klägers als auch des Beklagten mit 800 Mk., in Worten achthundert Mark als angemessen erachtet ist.

## Urlaub

**Hat die Einführung von Kurzarbeit Einfluß auf die Entschädigung wegen nicht gewährten Urlaubs?**

Urteil des Gewerbegerichts Bremen, vom 14. Januar 1926.

In dem für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifvertrag heißt es: „Für das Jahr 1925 erhalten alle Arbeiter, die vor dem 1. September bei der ABZ G. m. b. H. in Beschäftigung getreten sind, als Entschädigung für den Urlaub die beiden Weihnachtsfeiertage zum regulären Stundenlohn gezahlt, soweit sie bei der Firma nicht schon Urlaub gehabt haben.“

Kurzeit des Abschlusses des Tarifvertrages wurde bei der Beklagten voll gearbeitet. Seit 16. November 1925 wird verkürzt gearbeitet, und zwar anfangs 7, jetzt nur 6 Stunden täglich. Der Kläger gehört zu den Leuten, die vor dem 1. September 1925 keinen Urlaub gehabt haben. Ihm steht also nach dem Tarifvertrage als Entschädigung für den nicht gehaltenen Urlaub die Bezahlung der beiden Weihnachtsfeiertage zum regulären Stundenlohn zu. Da Kurzarbeit herrscht, will die Beklagte die beiden Weihnachtsfeiertage mit je sechs Stunden bezahlen, während der Kläger acht Stunden fordert. Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Bei Kurzarbeit ist es streitig, ob das Urlaubsgeld, wenn ein Anspruch hierauf besteht, nach der normalen Arbeitsstundenzahl zu vergüten ist oder entsprechend der Stundenzahl während der Kurzarbeit. Diese Frage kann aber hier offen gelassen werden, denn hier handelt es sich nicht um das Urlaubsgeld, das den Arbeitern gegeben wird, wenn sie ihren Urlaub antreten, sondern um eine Entschädigung dafür, daß die Arbeiter im Jahre 1925 einen Urlaub nicht gehabt haben. Diese Entschädigung ist vereinbart zu einer Zeit, als volle achtstündige Arbeit bei der Beklagten geleistet wurde. Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung der Weihnachtsfeiertage ist erwachsen durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages und nachdem feststand, daß der Kläger vor dem 1. September 1925 bei der Beklagten in Arbeit getreten war, er aber einen Urlaub vor 1925 nicht gehabt hatte. Von diesem Augenblick an bestand der Anspruch des Klägers (actio nata), aber er war befristet, indem Zahlung nicht eher verlangt werden konnte, als bis die Weihnachtsfeiertage herangekommen waren und der Lohn für die Woche, in die diese fielen, zur Auszahlung gelangte. Dieser schon am 1. September erworbene, aber befristete Anspruch konnte aber durch später eintretende Umstände (Kurzarbeit) in seinem Inhalt nicht mehr verändert werden. Der Kläger hat vielmehr jetzt nach Ablauf der Frist einen Anspruch auf Erfüllung seiner tarifmäßigen Rechte, sowie sie ihm erwachsen sind. Er kann daher die Bezahlung der vollen acht Arbeitsstunden verlangen, so daß die Beklagte, die nur sechs Stunden bezahlt hat, antragsgemäß zur Zahlung weiterer zwei Stunden zu verurteilen war. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 7.)

## Wertsbeurlaubung

Für die während der Wertsbeurlaubung erfolgte Kündigung ist der Lohn zu zahlen.

Entscheidung des Gewerbegerichts Offenbach a. M.-Stadt vom 29. Januar 1926.

Die Beklagte wird verurteilt, den Lohn für die Kündigungszeit zu zahlen, und zwar an die Klägerin M. 41,24 M. und den Kläger M. 26,40 M., zusammen 67,64 M. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

**Tatbestand:** Die beiden Kläger wurden mit noch anderen Arbeitern mit ihrer Zustimmung vom 13. November 1925 ab beurlaubt, da es der Beklagten infolge der ungünstigen Wirtschaftslage nicht möglich war, sie weiterzubeschäftigen. Am 4. Dezember erhielten sie folgendes Kündigungsschreiben: „Wir sehen uns leider genötigt, Ihnen infolge Auftrags- und Kapitalmangel auf Freitag den 18. Dezember zu kündigen. Hoffentlich besteht die Aussicht, das Geschäft im Januar 1926 auf neuer Basis wieder zu eröffnen.“

Auf Grund dieses Kündigungsschreibens beanspruchten die beiden Kläger den Lohn für die vereinbarte vierzehntägige Kündigungszeit und begründeten dies damit, daß sie nur beurlaubt und nicht entlassen gewesen seien. Beklagte dagegen bat um Abweisung der Klage und wies darauf hin, daß die Stilllegungsverordnung nicht in Frage komme, da die Beklagte unter 20 Leute beschäftigte, die vierzehntägige Kündigungsfrist eingehalten worden sei und daß für diese verdienstlose Zeit rechtlich ein Lohnanspruch nicht bestehen könne.

**Gründe:** Unter den Parteien besteht Übereinstimmung darüber, daß die Beklagte aus wirtschaftlichen Gründen für ihre Belegschaft vom 13. November 1925 an die Arbeit hat aussetzen lassen müssen und daß die Wertsbeurlaubung dieser Leute unter anderm auch für die beiden Kläger, die mit dem Betriebsrat damit einverstanden waren, am Tage der Kündigung — 4. Dezember 1925 — noch bestand. Streit herrscht nur über die Frage, ob die beiden Kläger für die Dauer der vierzehntägigen Kündigungsfrist Anspruch auf Lohnentschädigung haben oder nicht. Das Gericht hat im Sinne des Klageantrages entschieden aus folgenden Gründen:

Die ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkte, besonders in den letzten Monaten, und ihre Folgeerscheinungen haben manche Arbeitgeber veranlaßt, eine Entlastung ihrer finanziellen Lage dadurch herbeizuführen, daß sie ihren Betrieb teilweise stilllegten oder einschränkten und unter Fortfall der Lohnzahlungen ihre Arbeiterschaft ganz oder teilweise, auf bestimmte oder unbestimmte Zeit beurlaubte. Daraus ergibt sich, daß die Aussetzung der Arbeit, die der Unternehmer nicht einseitig aussprechen, sondern nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer vornehmen kann, nur eine vorübergehende Maßnahme sein soll. Das Aussetzen oder das Ruhen der Arbeit bedeutet also die vorübergehende Einstellung der beiderseitigen Leistungen aus dem Arbeitsvertrage mit der Maßgabe, daß der Arbeitnehmer keine Arbeit leistet und der Arbeitgeber auch keinen Lohn zahlt. Das Aussetzen der Arbeit unterscheidet sich von der Entlassung dadurch, daß das Arbeitsverhältnis nicht gelöst wird, sondern fortbesteht. Demgegenüber werden nach dem Aussetzen der Arbeit die Arbeitnehmer wieder weiterbeschäftigt, sobald es die Betriebsverhältnisse gestatten; ferner werden bei der Entlassung den Arbeitern Papiere und Zeugnisse ausgehändigt, während beim Aussetzen der Arbeit dies nicht geschieht. Beim Aussetzen zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur sozialen Versicherung für die Zeit der vorübergehenden, teilweisen oder völligen BetriebsEinstellung weiter, bei Entlassung der Arbeiter selbstverständlich nicht.

Im vorliegenden Falle sind die beiden Kläger mit noch anderen Arbeitskollegen am 13. November wertsbeurlaubt worden. Am 4. Dezember 1925 wurde ihnen schriftlich gekündigt auf den 18. Dezember; am 20. Dezember erfolgte durch die Beklagte die Abmeldung bei der Krankenkasse. Damit ist erwiesen, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem 18. bezw. 20. Dezember als gelöst ansehen wollte. Auch in versicherungsrechtlicher Beziehung ein Beweis dafür, daß der Arbeitsvertrag mit allen seinen Wirkungen bis 18. Dezember — mit dem Ablauf der Kündigungsfrist — bestanden hat.

Die sogenannte Wertsbeurlaubung, die infolge ungünstiger Lage des Arbeitsmarktes jetzt vielfach in die Erscheinung tritt, hat bereits in der Literatur eine eingehende Besprechung erfahren und ergeben, daß diese Neuerscheinung auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes eine Rechtsfrage geworden ist, aus deren Bejahung oder Verneinung, wie die vorliegende Streitfrage liegt, bald der Arbeitgeber, bald der Arbeitnehmer Nutzen zieht. Übereinstimmung besteht in den fraglichen Abhandlungen nur darin, daß die beurlaubten Arbeitnehmer Betriebsangehörige bleiben, da der formelle Arbeitsvertrag bestehen bleibt, also das rechtliche Band des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem

Arbeitgeber aufrechterhält. (Vergl. Professor Dr. Erdel über Prozeitsaussetzung und Tarifvertrag, Schlichtungswesen Nr. 1, Januar 1926, Seite 3—6.) Hiernach bleibt der Rechtsanspruch des Arbeiters auf Wiederaufnahme der Beschäftigung bestehen, es sei denn, daß der Betrieb gänzlich für immer geschlossen oder dem werksbeurlaubten Arbeiter die Zeit seiner Arbeitsaussetzung zu lange dauert, sich um andere Beschäftigung umsieht, die Entlassungspapiere fordert und das Arbeitsverhältnis selbst löst. Damit erreicht allerdings die Werksbeurlaubung ihr Ende.

Es ist zweifellos richtig, daß nur der Arbeitgeber das Ende der Arbeitsaussetzung zu bestimmen hat. Der beurlaubte Arbeiter steht ihm aber bis dahin zur Verfügung, denn mit dem vorläufigen Ruhen der Arbeit hat der Arbeitgeber zu erkennen gegeben, daß sich die Beurlaubten ihm zur weiteren Verfügung bereitzuhalten haben. Wäre diese Annahme nicht richtig, so wäre zweifellos mancher Arbeitnehmer nicht ohne weiteres mit seiner Beurlaubung einverstanden, und er wird lieber seine Kündigung, die ihm den Lohn für weitere 14 Tage sicher, entgegennehmen, um dann endgültig aus dem bis dahin bestandenen Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. Die Arbeitnehmer werden aber in den Fällen, wo sie sehen, daß das Aussetzen der Arbeit sachlich gerechtfertigt ist, ihre Einwilligung kaum versagen, da sie sonst Gefahr laufen, statt der Werksbeurlaubung entlassen zu werden. Das Aussetzen ist für den Arbeitnehmer auch insofern günstiger, als ihm dabei sein Arbeitsplatz offen bleibt; aber auch der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, die Arbeiter nur aussetzen zu lassen, um sich dadurch seinen Stamm gut eingearbeiteter Leute zu erhalten. Allerdings dürfen die Beurlaubungen nicht erfolgen, um die Betriebsstilllegungsverordnung zu umgehen. Wenn die Beurlaubten später doch entlassen werden, ist die Stilllegungsanzeige nachzuholen, sofern noch ein Kausalzusammenhang zwischen der Nichtbenutzung der Betriebsanlagen und den Entlassungen besteht. (Vergl. Partei des Arbeitsrechts vom 20. Oktober 1924, Werksbeurlaubung.)

Aus diesen Erwägungen heraus muß das Gericht folgern, daß, wenn ein Arbeiter während der Werksbeurlaubung endgültig entlassen wird, die Rechtslage nur so sein kann, als wenn ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer entlassen wird. Es sind deshalb den Werksbeurlaubten gegenüber alle vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen unter Zugrundelegung des bestehenden Arbeitsvertrages einzuhalten. Das Gericht bekennt sich zu dieser Auffassung um so mehr, als in dem vorliegenden Streitfalle bei Beginn der Werksbeurlaubung am 13. November 1925 von den Parteien keine, den seitherigen Arbeitsvertrag abändernde Vereinbarungen mündlicher oder schriftlicher Art getroffen worden sind. Es muß also bei Beginn jeder Werksbeurlaubung Sache der Parteivereinbarung sein, den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von der Einhaltung etwaiger Kündigungsfristen zu befreien. Wäre die Meinung der Beklagten richtig, so müßten die beiden Kläger ihre Beurlaubung nach so kurzer Zeit als eine hinausgeschobene Kündigung ansehen, die den Charakter einer Werksbeurlaubung von vornherein illusorisch macht, indem dadurch der Arbeitgeber den Lohn für die vereinbarte Kündigungszeit erpart.

Der von dem Vertreter der Beklagten zur Begründung ihres Standpunktes angezogenen, in Heft 7/8 der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, Seite 403, zur Frage der Werksbeurlaubung erschienenen Abhandlung von Regierungsrat Dr. Strunden, Berlin, die ihren Niederschlag in der für die Beklagten günstigen Entscheidung des Landgerichts Frankfurt a. M., Zweite Zivilkammer, vom 28. Oktober 1925 findet — weitere Entscheidungen sind nicht bekannt —, kann das Gericht aus den bereits erörterten Gründen nicht beipflichten. Denn zu den Nachteilen, die die beurlaubten Kläger in solchem Falle durch die nachträgliche Kündigung erleiden, käme noch der Verlust des Urlaubs hinzu, den sie in entsprechendem Umfang bis dahin gesetzlich oder tariflich erworben haben. Dies wäre wiederum unbillig.

Die Kläger standen während ihrer Werksbeurlaubung dem Unternehmer zur Verfügung, zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit bereit. Durch die Kündigung am 4. Dezember hat aber die Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß sie die Dienste der Kläger nicht mehr benötige, also nicht mehr annehme (§ 293 BGB), mithin einseitig die Werksbeurlaubung, die einen Anspruch der Kläger auf Wiederbeschäftigung festlegte, aufgehoben. Die Kläger können daher nach § 615 BGB für die infolge des Verzugs der Beklagten nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung beanspruchen, von dem Tage an, zu welchem die Kündigung an sie ergangen war, das heißt vom 4. Dezember 1925 ab für 14 Tage, zumal die Beklagte nicht allen Werksbeurlaubten gekündigt hatte. Das bürgerliche Recht kennt keine vorläufige Beurlaubung im Sinne einer Entlassung. Wenn die Beklagte die Absicht hatte, die Kläger zu entlassen, so mußte sie unter Aushändigung

Ihrer Papiere in unzweideutiger und klarer Weise zum Ausdruck bringen, daß sie das Arbeitsverhältnis als gelöst betrachte. Zu dieser Stellungnahme hätte die Beklagte bei gewissenhafter Prüfung ihrer betrieblichen und finanziellen Verhältnisse bei dem Beginn der Werkshenlaubung schon kommen und den beiden Arbeitern kündigen müssen. Wenn eine Lohnzahlung für die in die Werkshenlaubung fallende Kündigungszeit rechtlich nicht zulässig sein sollte, so fragt sich das Gericht, welchen inneren Wert hierbei denn die vierzehntägige Kündigungsfrist überhaupt haben soll.

Eine fristlose Entlassung nach § 123 GO kommt nicht in Betracht, wäre sie vorliegend gerechtfertigt, so käme allerdings ein Lohnanspruch nicht in Frage. Daß die während der Kündigungszeit infolge der Verdienstlosigkeit den Klägern gezahlte Erwerbslosenunterstützung an den Beträgen, welche die Kläger für die Kündigungszeit erhalten, abgerechnet werden müssen, versteht sich von selbst.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 4.)

\*

**Darf der Arbeitgeber einen Schwerbeschädigten einseitig ohne Lohnzahlung beurlauben?**

Urteil des Gewerbegerichts für den Stadtkreis Hörde vom 22. Januar 1926.

Der Kläger ist seit etwa neun Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Er ist schwerertriegsbeschädigt, und zwar zu 100 Prozent. Ferner ist er Mitglied des Betriebsrats. Am 21. Dezember 1925 erhielt Kläger die schriftliche Mitteilung, daß er ab 21. Dezember 1925 beurlaubt werde, weil seine Maschine wegen Arbeitsmangel bis auf weiteres stillgesetzt würde. Infolge des sehr eingeschränkten Betriebes sei auch eine andere für ihn passende Beschäftigung in der mechanischen Werkstatt nicht vorhanden.

Der Kläger erkennt diese Beurlaubung nicht an und behauptet, daß die Beklagte ihn sehr wohl noch anderweit habe beschäftigen können. Er stellt den Antrag, festzustellen, daß sein Lohnanspruch nach Maßgabe seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten fortbestehe und verlangt Zahlung des entgangenen Lohnes mit 202,50 M. Die Beklagte ist verurteilt.

**Aus den Gründen:** Die Beklagte hat den Kläger einseitig beurlaubt, das heißt sie hat zwar das Arbeitsverhältnis fortbestehen lassen, aber dem Kläger die Lohnzahlung vorenthalten, weil sie keine Arbeit für ihn habe. Sie ist der Meinung, daß sie hierzu nach Maßgabe ihrer Betriebsverhältnisse berechtigt sei. Sie macht geltend, daß die Arbeit in der mechanischen Werkstatt, wo Kläger beschäftigt gewesen sei, aus Betriebsnotwendigkeit habe eingeschränkt werden müssen, und zwar habe sie die Arbeiterzahl von 147 auf 56 beschränken müssen. Dadurch sei auch die Bank des Klägers zum Stillstand gekommen. Es seien nur die Bänke in Betrieb geblieben, die dringende und eilige Arbeiten zu machen gehabt hätten. Da keine Entlassung vorliege, so kämen die Vorschriften des Schwerbeschädigtengesetzes nicht zur Anwendung. — Diesem Standpunkt konnte nicht beigepllichtet werden. Ohne seine Zustimmung konnte der Kläger nicht beurlaubt, das heißt außer Lohn gesetzt werden. Wenn die Beklagte glaubte, nach Lage ihrer Betriebsverhältnisse den Kläger nicht länger beschäftigen zu müssen, hätte sie die Hauptfürsorgestelle um Genehmigung zur Kündigung des Klägers anrufen müssen. Sache dieser Stelle wäre es dann gewesen, zu prüfen, ob nach Lage der Sache der Beklagten die Verbeibehaltung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ohne Beschäftigung für diesen zuzumuten war. Diese hätte unter Umständen auch darüber befinden können, ob der Kläger statt der Kündigung bloß zu beurlauben war. Nicht aber kann die Beklagte allein gegen den Willen des Klägers eine solche Beurlaubung anordnen, da damit die Zwecke des Schwerbeschädigtengesetzes auf Umwegen zunichte gemacht würden.

Ein Grund zur fristlosen Kündigung des Klägers im Sinne des § 13 Abs. 2 des Schwerbeschädigtengesetzes lag nicht vor. Das Gericht ist der Ansicht, daß eine bloße Beurlaubung aus einem wichtigen Grunde ohne Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers oder der Betriebsvertretung nicht zulässig ist, daß vielmehr bei Widerspruch des Arbeitnehmers der Weg der Kündigung gewählt werden muß. Aber auch hiervon abgesehen, hätte es schon einer der Gründe des § 123 GO sein müssen. Zwar behauptet die Beklagte, daß Kläger zur Fortsetzung der Arbeit unfähig sei. Der Kläger ist aber nach der Behauptung der Beklagten nur zur Fortsetzung der noch verbliebenen Arbeit unfähig, nicht aber ganz allgemein arbeitsunfähig, wie seine Beschäftigung bis in die letzte Zeit beweist. Es erübrigt sich daher, hierüber näheren Beweis zu erheben. Daß der Kläger 100 Prozent schwerbeschädigt ist, ist nicht gleichbedeutend mit völliger Arbeitsunfähigkeit,

Es lag vielmehr lediglich in der Umstellung der Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten begründet, daß für den Kläger angeblich keine Arbeit mehr verblieb. Damit ist aber nicht der Fall des § 123 Ziff. 8 **GD** gegeben.

Anscheinend rechnet die Beklagte auch selbst nur mit einem vorübergehenden Mangel an Arbeit für den Kläger, da sie ihn nicht gekündigt, sondern nur beurlaubt hat. Wenn aber schon nach § 616 **BGB** der Dienstberechtigte eines Anspruches auf den Lohn nicht verlustig wird, wenn er durch einen in seiner Person liegenden Grund für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert ist, so muß dieses um so mehr gelten, wenn ein solches Hindernis durch Maßnahmen des Arbeitgebers herbeigeführt wird.

## Rechtliche Wirkung der Wiedereinstellungsklausel bei Abschluß von Arbeitstämpfen

In dieser hochbedeutungsvollen Frage hat Prof. Singheimer ein Rechtsgutachten erstattet. Im Gegensatz zu dem Urteil des Reichsgerichts vom 30. Juni 1925\* vertritt Prof. Singheimer den Standpunkt, daß die Wiedereinstellungsklausel dem normativen Teil des Tarifvertrags unterfällt. Wegen seiner großen Bedeutung geben wir das Gutachten in vollem Wortlaut wieder.

### Rechtsgutachten

Im Bezirk Hohenlimburg sperrte der Arbeitgeberverband der Metallindustrie unter Einhaltung der Kündigungsfristen Arbeitnehmer aus. Der Arbeitskampf wurde durch einen Schiedsspruch der Schlichterkammer vom 23. Oktober 1925 beendet. Er hat unter Ziffer 4 folgende Bestimmung: „Die Arbeitsaufnahme erfolgt unverzüglich nach der Annahme des Schiedsspruchs. Die Wiedereinstellung geschieht nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten. Maßregelungen finden nicht statt; solange nicht wiedereingestellte Arbeiter vorhanden sind, sollen fremde Arbeitskräfte nicht zur Einstellung gelangen.“ Dieser Schiedsspruch wurde durch den Schlichter für den Bezirk Westfalen für verbindlich erklärt.

Trotz der erwähnten Bestimmung haben sich die Rheinischen Stahlwerke A.-G., Abteilung Kurag zu Hohenlimburg, geweigert, die Arbeiter R., Sch., B. und W. einzustellen. Die vier Arbeiter haben daraufhin bei dem Gewerbegericht Hohenlimburg auf Feststellung geklagt, daß sie noch im Arbeitsverhältnis der Beklagten stehen und haben den bereits fälligen Lohn begehrt.

Durch Urteil des Gewerbegerichts des Landkreises Iserlohn, Kammer Hohenlimburg, ist am 12. Februar 1926 die Klage abgewiesen worden. Das Gericht stützt sich auf die Entscheidung des Reichsgerichts vom 30. Juni 1925 (Band 111 S. 173 ff.).

Gegen dieses Urteil ist Berufung eingelegt.

Die Rechtsfrage, die nur zur Entscheidung vorgelegt worden ist, ist darauf gerichtet, ob die in Frage kommenden Arbeiter unter Annahme der betrieblichen Möglichkeiten auf Grund der „Wiedereinstellungsklausel“ Ansprüche der in dem Klageantrag bezeichneten Art geltend machen können.

### I.

Auszugehen ist davon, daß die „Wiedereinstellungsklausel“ der Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs unterliegt. Das erwähnte Urteil des Reichsgerichts vertritt mit Recht den Standpunkt, daß „Wiedereinstellungsklauseln“ in Tarifverträgen für verbindlich erklärt werden können. Die Frage ist lediglich, ob die „Wiedereinstellungsklausel“ nur dem obligatorischen Teil des Tarifvertrags angehört oder seinem normativen Teil unterfällt.

Im ersten Falle können die Arbeiter unmittelbare Ansprüche gegen die einzelnen Arbeitgeber aus der „Wiedereinstellungsklausel“ nicht geltend machen. Es handelt sich um einen doppelseitigen Verbandstarif (der durch die Verbindlicherklärung zwangsweise zustande gekommen ist). Die Parteien des Tarifvertrags sind daher ausschließlich die Verbände. Die Pflicht zur Wiedereinstellung unterliegt in einem solchen Falle nicht den einzelnen Arbeitgebern, die nicht Tarifparteien sind, sondern nur den Verbänden, die allein Tarifparteien sind. Die Klage der Arbeiter könnte deswegen bei nur obligatorischer Wirkung der „Wiedereinstellungsklausel“ ausschließlich gegen den Arbeitgeberverband geltend gemacht werden. Er ist auf Grund der obligatorischen Wirkung des Tarifvertrags verpflichtet, auf die einzelnen Arbeitgeber dahin einzuwirken, sich tarifmäßig zu verhalten.

\* Siehe „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 16. S. 16.



Die Auffassung, daß die einzelnen Arbeitgeber kraft eines „Vertrags zu Lasten Dritter“ in Verbindung mit einem „Vertrag zugunsten Dritter“ in Anspruch genommen werden könnte (vergl. Ge. U. Leipzig in „Schlichtungsweisen“ 1924 S. 193) ist nicht haltbar. Zur Begründung dieses Standpunkts wird auf die zutreffende Ausführung des erwähnten Urteils des Reichsgerichts Bezug genommen (a. a. O. S. 178). Auch die Auffassung, die in der Verletzung der „Wiedereinstellungsklausel“ durch den einzelnen Arbeitgeber ein sittenwidriges Verhalten sieht, auf Grund dessen nach § 826 BGB Ansprüche der Arbeiter unmittelbar gegen diesen Arbeitgeber hergeleitet werden können (vergl. Deneke, „Schlichtungsweisen“ 1925 S. 11 und Koch in der Var. Wochenschrift 1922 S. 1733) kann in vorliegendem Falle nicht zum Ziele führen, weil eine Sittenwidrigkeit, abgesehen von prinzipiellen Bedenken, tatsächlich kaum festgestellt werden kann.

Im zweiten Fall, wenn nämlich die „Wiedereinstellungsklausel“ dem normativen Teil des Tarifvertrages angehört, sind die Ansprüche der Arbeiter gegen den Arbeitgeber unmittelbar begründet. Nach § 1 des Tarifvertrages gehen die Bestimmungen eines Tarifvertrages, die dem normativen Teil eines Tarifvertrages angehören, unabhingbar in die einzelnen Arbeitsverhältnisse ein. Aus den Arbeitsverhältnissen stehen dann den Arbeitnehmern ohne weiteres alle Ansprüche zu, die gegen den Arbeitgeber auf Grund des Tarifvertrages erhoben werden können. Denn der Tarifinhalt ist in diesem Fall Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge geworden. Die Ansprüche sind keine Ansprüche aus dem Tarifvertrag, sondern aus den von den Arbeitsverhältnissen ergriffenen Arbeitsverträgen.

Die entscheidende Frage ist daher, ob die „Wiedereinstellungsklausel“, wie sie die fragliche Bestimmung des Schiedsspruchs enthält, obligatorisch oder normativ wirkt.

## II.

Um zu der aufgeworfenen Frage Stellung nehmen zu können, ist erforderlich, daß zunächst die Bedeutung der „Wiedereinstellungsklausel“ gewürdigt wird. Man muß hierbei unterscheiden, ob die in Frage kommenden Arbeitsverträge erloschen waren oder nicht.

Waren die in Frage kommenden Arbeitsverträge nicht erloschen, war zum Beispiel keine Kündigung dieser Arbeitsverträge erfolgt, war nur die Vollziehung der Arbeitsverträge tatsächlich ausgesetzt, so bedeutet die „Wiedereinstellungsklausel“ lediglich, daß die Arbeit wieder aufzunehmen ist, das heißt daß die noch rechtlich bestehenden Arbeitsverträge wieder in Vollzug zu setzen sind.

Dieser Fall liegt hier nicht vor. Am 2. Oktober 1925 ist eine Kündigung der in Frage kommenden Arbeitsverträge erfolgt. Die Arbeitsverträge waren deswegen erloschen. Erlöschene Rechtsverhältnisse können in doppelter Weise wieder zur Geltung gebracht werden. Sie können dadurch zur Geltung gebracht werden, daß ein Neuaufschluß derselben herbeigeführt wird. Sie können aber auch dadurch wieder zur Geltung gebracht werden, indem dasjenige Moment, welches das Erlöschen herbeigeführt hat, als nicht erfolgt angesehen wird, so daß nachträglich angenommen wird, der Bestand dieses Rechtsverhältnisses sei überhaupt nicht aufgehoben worden.

Wenn ein Arbeitskampf ausbrochen ist und die Arbeitsverträge sind rechtlich gelöst worden, so wird doch in der Regel von beiden Seiten davon ausgegangen, daß eine Beendigung des Arbeitskampfes in der Weise stattfindet, daß die kämpfenden Parteien sich wieder vereinigen. Man spricht deswegen von „Ausstand“ und „Aussperrung“. Die Arbeitnehmer halten, sobald der Kampfgrund weggefallen ist, ihre Arbeitskräfte wieder zur Verfügung. Die Arbeitgeber stehen in Bereitschaft, sobald der Kampfgrund weggefallen ist, den Betrieb mit den alten Arbeitnehmern wieder in Gang zu setzen; wenn deswegen auch ein Arbeitskampf rechtlich auf dem Boden erloschener Arbeitsverträge sich abspielt, so bleiben doch in der Regel die kämpfenden Parteien in tatsächlichen Beziehungen zur Arbeitsstelle. Die Arbeitnehmer stehen nur aus, sei es, daß von ihnen selbst diese Stellung bezogen ist, sei es, daß sie infolge des Verhaltens des Arbeitgebers diese Stellung beziehen kommt dann der Friedensschluß, so soll die Streitart begraben sein. Es wird mit den früheren Streitigkeiten Schluß gemacht. Es soll so angesehen werden, als ob die Arbeitsverhältnisse überhaupt nicht unterbrochen gewesen seien, wie nach dem Streitende der Völler bei einem Friedensschluß, wenn im Friedensvertrag eine besondere Klausel enthalten ist, die alten durch den Krieg zur Vernichtung gebrachten Verträge wieder „aufleben“ sollen. Deswegen spricht auch das Reichsgericht in der erwähnten Entscheidung davon, daß die sogenannte „Wiedereinstellungsklausel“ ein wesentliches Stück eines jeden Friedensschlusses nach Arbeitskämpfen sei. Das Reichsgericht sagt wörtlich, daß, wenn eine „Wiedereinstellungsklausel“ nicht vereinbart sei, in vielen, wenn nicht in den meisten

Fällen, „in denen es zu Streiks und Aussperrungen gekommen ist, ein Arbeitsnormenvertrag allein nicht zu wirklichem wirtschaftlichem Frieden führen und solange ein blut- und marbloser Gebilde bleiben (würde), als die Arbeiter nicht in die Betriebe zurückkehren und von den Arbeitgebern nicht wieder eingestellt werden“. (Zitiert nach dem Wortlaut der Entsch. in J. W. 1925 S. 2462 zweite Spalte rechts.)

Geht man von dieser tatsächlichen Anschauung aus, so erscheint die Annahme gerechtfertigt, daß die Absicht der Parteien bei der Vereinbarung der „Wiedereinstellungsklausel“ darauf gerichtet war, das alle als ungeesehen zu betrachten, die erfolgte Kündigung als rechtlich nicht erfolgt anzusehen. Die Folge dieser Auffassung ist, daß der rechtlichen Auffassung gegenüber die Arbeitsverträge nachträglich als in ihrem rechtlichen Bestand unerschüttert angesehen werden sollen. Daß dem Rechte eine solche Auffassung, wonach erloschene Verhältnisse nachträglich als weiterbestehend zu behandeln sind, nicht fremd ist, ergibt sich einmal aus § 1338 BGB („es sei denn“) und sodann daraus, daß rechtlich kein Anstand daran genommen worden ist, höhere Tariflöhne durch Rückwirkung auch solchen Arbeitnehmern zuzuwenden, deren Arbeitsverträge durch Austritt aus dem tarifgebundenen Betrieb bereits erloschen waren (vergl. O. B. Entsch. des Kammergerichts in J. W. 1924 S. 1048, Gued, Tarifrecht S. 49).

Faßt man die „Wiedereinstellungsklausel“ in diesem Sinne auf, so unterliegt es keinem Zweifel, daß sie dem normativen Bereich des Tarifvertrags angehört (so auch Friebe, Schlichtungswesen 1924 S. 155; Erdel, Schlichtungswesen 1925 S. 78; Entsch. der Schiedsstelle für den Braunkohlenbergbau, Schlichtungswesen 1924 S. 84; Landgericht Dortmund, Schlichtungswesen 1925 S. 89). Die Zurückziehung der Kündigung erscheint als ein Vorgang in Arbeitsverhältnissen. Eine „Wiedereinstellungsklausel“, die eine solche Zurückziehung der Kündigung bewirkt, geht in die Arbeitsverhältnisse, die als weiterbestehend angesehen werden, unanbringbar ein (§ 1 LV).

Die erwähnte Entscheidung des Reichsgerichts steht m. E. einer solchen Auslegung der „Wiedereinstellungsklausel“ nicht ohne weiteres entgegen. Allerdings nimmt diese Entscheidung an, daß die „Wiedereinstellungsklausel“ nur dem obligatorischen Teil des Tarifvertrags angehöre und daß sie nur vollstreckt werden könne mittels des Verbandszwangs. Sie hat indessen den Inhalt der „Wiedereinstellungsklausel“, wie dies hier geschehen ist, nicht untersucht. Der dieser Entscheidung zugrunde liegende Fall war auch nicht dazu angetan, diese Untersuchung herbeizuführen. Bei der in Frage kommenden Entscheidung handelt es sich im wesentlichen um die Frage, ob überhaupt die „Wiedereinstellungsklausel“ für verbindlich erklärt werden könne. Dabei ging das Reichsgericht von der tatsächlichen Voraussetzung aus, daß die Wiedereinstellungsklausel nur den Inhalt habe, einen Neuabschluß von Arbeitsverträgen herbeizuführen.

Für den hier eingenommenen Standpunkt spricht aber nicht nur die interpretative und dogmatische Auffassung der „Wiedereinstellungsklausel“. Dafür sprechen auch innere Gründe. Es ist schon oben hervorgehoben worden, daß insbesondere auch das Reichsgericht die außerordentliche Bedeutung der „Wiedereinstellungsklausel“ für den Arbeitsfrieden hervorgehoben hat. Der Weg, der zu beschreiten wäre, wenn die „Wiedereinstellungsklausel“ nur obligatorische Bedeutung hätte und dem internen Verbandszwang unterliege, ist praktisch undenkbar für die benachteiligten Arbeiter. Sie können nur klagen gegen den Arbeitgeberverband. Der Arbeitgeberverband muß dann seinerseits gegen die Mitglieder vorgehen. Es bedarf also eventuell einer doppelten Klage, um zum Ziele in einer Existenzfrage des Arbeiters zu kommen. Solche Klagen sind bis heute überhaupt noch nicht erhoben worden, weil sie praktisch wirkungslos bleiben. Dem Arbeitsfrieden wird also nicht dadurch gedient, daß man die „Wiedereinstellungsklausel“ in den obligatorischen Teil des Tarifvertrags verweist und damit den Arbeiter praktisch rechtlos macht.

Ich komme somit zu folgendem Ergebnis: Die in Frage kommende „Wiedereinstellungsklausel“ unterliegt in vorliegendem Falle der normativen Funktion des Tarifvertrags. Deswegen stehen den benachteiligten Arbeitern, wenn die übrigen Voraussetzungen der „Wiedereinstellungsklausel“ („betriebliche Möglichkeiten“) vorhanden sind, unmittelbare Ansprüche gegen den Arbeitgeber zu, welcher der „Wiedereinstellungsklausel“ zuwiderhandelt.

Frankfurt a. M., den 14. April 1926.

gez. Dr. Hugo Sinzheimer,

ordentlicher Honorarprofessor für das Arbeitsrecht an der Universität Frankfurt a. M.

## Tarifvertrag

Zur Tariffähigkeit von Haus- und Grundbesitzervereinen

Urteil des Reichsgerichts vom 9. Oktober 1925, III 237/25, abgedruckt im RGE 35, Band 111, S. 354—357.

**Tatbestand:** Der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin setzte im Wege des Schiedsspruchs einen Tarifvertrag zwischen den Parteien fest, der die Arbeitsbedingungen der in Berliner Wohnhäusern beschäftigten Portiers, Hausreiniger und Hausreinigerinnen zum Gegenstande hatte und der von dem Schlichter für verbindlich erklärt wurde. Der klagende Verband verlangt nun die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des Schiedsspruchs, da ihm, dem Kläger, die Tariffähigkeit im Sinne des § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 fehle. Das Landgericht gab der Klage statt, das Kammergericht wies sie ab. Auf die Revision des Klägers wurde die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

**Gründe:** Tarifverträge dürfen nach § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zwischen Vereinigungen von Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitnehmern geschlossen werden. Eine Erläuterung des Begriffs „Arbeitgebervereinigung“ gibt das Gesetz nicht. So viel ergibt aber aus seinem Wortlaut und Zweck sowie aus dem Wesen der Tarifverträge, daß tariffähig nur eine Vereinigung von Personen ist, die sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in irgendeiner Rechtsform zusammengeschlossen haben und zu deren Satzungs- oder Verbandszweck es, sei es allein, sei es mitgehört, ihre Arbeitgeberinteressen gegenüber den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Im Schrifttum wird zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen neben der nach objektiven Rechtsgrundsätzen zu beurteilenden Tariffähigkeit vielfach noch Tarifrechtigkeit, das heißt der in der Satzung zum Ausdruck gelangte Wille des Verbandes gefordert, von seiner gesetzlichen Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen Gebrauch zu machen. Vergl. Dersch, RSchD. Anm. 6 c zu § 3; Flatau-Joachim, RSchD., S. 12 ff.; Raschel, ArbR. 1925, S. 17; Sigler, LW., S. 17; Hueck, R. d. LW., S. 53/54; § 4 des vom Ausschusse für ein einheitliches Arbeitsrecht aufgestellten und im ArbBl. 1921, S. 491 ff. veröffentlichten Entwurfs eines Tarifvertragsgesetzes; a. M. Joerges im SchLB. 1924, S. 157, und Erdel im SchLB. 1925, S. 2.

Nach dem zurzeit geltenden Recht wird man jedoch für die Feststellung der Berechtigung zur Eingehung von Tarifverträgen nicht verlangen dürfen, daß die Satzung eine ausdrückliche Bestimmung über die Absicht oder Bereitschaft zum Abschluß von Tarifverträgen oder eine besondere Ermächtigung des Vorstandes oder eines anderen Organs dazu enthält. Es muß vielmehr genügen, wenn aus dem Charakter und Wesen des Vereins entweder allein oder in Verbindung mit dem Gesamteinhalte der Satzung klar und zweifelsfrei erhellt, daß die Eigenschaft der Vereinsmitglieder als Arbeitgeber wenigstens eins der Bänder ist, welche sie zusammenhalten und daß sich der Verband auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungenpolitik betätigen und handelnd in sie eingreifen will und soll. Demgegenüber führt aber das Kammergericht aus:

„Weil unzweifelhaft die nach der Satzung des Klägers wahrzunehmenden Interessen auf wirtschaftlichem Gebiete liegen, sei zweifellos der Kläger auch ein gemäß § 1 LWVO zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigter Verein, zu dessen Aufgaben insbesondere auch der Abschluß von Tarifverträgen mit den Portiers usw. gehöre.“

Der Berufungsrichter folgert also die Tariffähigkeit des klagenden Verbandes allein daraus, daß er wirtschaftliche Zwecke verfolgt. Das ist rechtsirrig. Es gibt zahlreiche Verbände, zum Beispiel von Beamten und Ärzten, zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder. Viele, wenn nicht die Mehrzahl dieser Mitglieder, werden auch Hausangestellte beschäftigen. Deshalb darf man aber nicht ohne weiteres diese Wirtschaftsverbände für fähig und befugt ansehen, mit den Arbeitnehmervereinigungen, zu denen ihre Hausangestellten gehören, Tarifverträge abzuschließen. Sie werden in der Regel — und zwar mit Recht — ein derartiges Ansinnen ablehnen, weil bei ihrem Zusammenschluß nicht daran gedacht worden ist, denjenigen Teil der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder, welcher auf dem Gebiete des Arbeitsrechts liegt, in ihren Tätigkeitsbereich aufzunehmen. Allein durch die Tatsache, daß der klagende Verband sich die Verfolgung wirtschaftlicher Interessen zum Ziele gesetzt hat, kann also seine Rechtsstellung als Arbeitgeberverband nicht bewiesen werden. Daß zu den gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder eines Haus- und Grundbesitzervereins beispiels-

weise ihre Beziehungen zu den Mieteinigungsämtern, zu den Mietern, zu dem Staat und der Stadt hinsichtlich der Mieterschutzgesetzgebung, hinsichtlich der Steuern, Hausbeleuchtung, Straßenreinigung usw., sowie ihr Verhältnis zu den Hypothekengläubigern zu rechnen sind, liegt auf der Hand. Auch die Beziehungen der Haus- und Grundbesitzer zu ihren Arbeitnehmern können darunter fallen, brauchen es aber nicht.

Das angefochtene Urteil unterliegt daher der Aufhebung. Es wird nunmehr zu prüfen sein, ob der klagende Verband der Gesamtlage nach dazu begründet ist oder sich später die Aufgabe gestellt hat, neben anderen Interessen der Haus- und Grundbesitzer auch ihre Arbeitgeberinteressen auf dem Gebiete der Lohnpolitik zu vertreten. Hierbei kann von Bedeutung sein, ob nach der örtlichen Berliner Verkehrsuffassung mit dem Begriff eines Hausbesitzers notwendig auch der eines Arbeitgebers zu verbinden ist und welcher Teil der Verbandsmitglieder Portiers, Hausreiniger und Hausreinigerinnen beschäftigt. Das Landgericht sieht für gerichtskundig an, daß dies bei einer nicht geringen Anzahl von Hausbesitzern nicht der Fall sei. Das Kammergericht hat dazu keine Stellung genommen. Wenn sich freilich aus einer Vereinsatzung klar die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen ergibt, wird diese selbstverständlich dadurch nicht berührt, daß einzelne Vereinsmitglieder nicht Arbeitgeber sind. Andererseits kann aber, wenn die Tariffähigkeit eines Vereins aus der Satzung und aus seinem Charakter nicht zweifelsfrei zu entnehmen ist, das Fehlen der Arbeitgebereneigenschaft bei einem nicht unbeträchtlichen Hundertsatz der Mitglieder gegen die Befugnis des Vereins zum Abschluß von Tarifverträgen sprechen. Das wird um so mehr dann der Fall sein, wenn der Verein, wie es zum Beispiel der Kläger von sich behauptet, seit seiner Gründung stets d. h. Eintritt in Tarifvertragsverhandlungen mit der Begründung, er sei nicht tariffähig, verweigert hat. Umgekehrt würde auch ohne klare Satzungsbestimmung der wiederholte Abschluß von Tarifverträgen ohne Widerspruch der Vereinsmitglieder ein Beweisgrund für die Tariffähigkeit des Vereins sein. Alle diese Fragen können nicht vom Revisionsgericht, sondern nur vom Tatrichter geprüft werden.

\*

### Nachwirkung abgelaufener Tarifverträge\*

Urteil des Gewerbegerichts Hörde vom 29. Januar 1926 (Pr. L. 62/25).

**Tatbestand und Entscheidungsgründe:** Die Kläger haben zunächst Klage auf Zahlung von (folgen die einzelnen Beträge) erhoben mit der Behauptung, daß dieses die ihnen zustehenden **Affordlohnsätze** vom 1. August bis 12. September 1925 seien, die ihnen die Beklagte vorenthalten habe. Die Beklagte habe das mit der Belegschaft des Feinwalzwerkes bestehende **Affordabkommen** zum 1. August 1925 gekündigt. Ein neues **Affordabkommen** sei nicht zustande gekommen. Die Verwaltung der Beklagten wolle nur einen geringeren **Affordsatz** anerkennen, den die Arbeiterschaft abgelehnt habe. Nach Ansicht der Kläger, die nicht gekündigt, sondern in Arbeit geblieben sind, gelte das alte **Tarifabkommen** fort, solange kein neues zustande gekommen ist.

Die Beklagte hat darauf eine **Gegenklage** erhoben gegen die genannten Kläger und gegen die ferner im Urteilstenor genannten Arbeiter. Sie hat beantragt, festzustellen, daß die **Gegenbeteiligten** eine **Bezahlung** nach dem zum 1. August 1925 gekündigten **Affordabkommen** über den 1. August 1925 hinaus nicht fordern können, ferner die **Beklagten** die **Kosten** aufzuerlegen und das Urteil für vorläufig vollstreckbar zu erklären. Sie vertritt die **Auffassung**, daß durch die Kündigung des alten **Affordabkommens** dieses **hinfällig** geworden sei und von den **Gegenbeteiligten** nur noch eine **Vergütung** verlangt werden könne, die der **Billigkeit** entspreche. Der den **Arbeitern** seit dem 1. August 1925 gezahlte **Lohn** entspreche der **Billigkeit**. Das **Gewerbegericht** hat diese **Gegenklage** mit der **ursprünglichen Klage** zur **gemeinsamen Verhandlung** verbunden.

Der von den **Klägern** beanspruchte **Lohn** ist der für den **Monat August** nach dem **alten Tarifabkommen** zustehende **Affordmehrlohn** gegenüber dem jetzt von der **Beklagten** zugrunde gelegten **Affordsatz**. Die **Parteien** sind darüber einig, daß dieser **Mehrlohn** als **mindestens beansprucht** werden kann, wenn das **alte Affordabkommen** auch für den **Monat August** maßgebend sei. Die **Beantwortung** dieser **letzteren Frage** hing davon ab, welche **Stellung** das **Gewerbegericht** zu der **vielerörterten Streitfrage** einnehme: „Welche **Folgen** treten ein, wenn **trotz fortbestehender Einzelarbeitsverhältnisse** das **Tarifabkommen** über den **Affordlohn** gekündigt und **abgelaufen** ist?“ Während auf der **einen Seite** der **Stände**

\* Siehe auch „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 15 S. 15 und 18.

punkt vertreten wird, daß der Tarifvertrag mit dem Ablauf seiner Geltungsdauer jegliche Bedeutung auch für die Einzelarbeitsverträge verloren habe, wird anderseits von anderen die Auffassung vertreten, daß für die Einzelarbeitsverträge der Tarifvertrag seine Bedeutung behalte, bis ein neuer Tarifvertrag zustande gekommen sei. — Das Gewerbegericht hat nach reiflicher Prüfung des Für und Wider der Meinungen sich für den letzteren Standpunkt entschieden. Es ist mit Erdel (Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1923 Seite 223) und Kassel (Arbeitsrecht 1925 Seite 12 Anmerkung 5) der Ansicht, daß der Tarifvertrag, der während seiner Geltungsdauer dem Einzelarbeitsvertrag einen Teil seines Inhaltes gegeben hat, diesem auch nach Ablauf des Kollektivvertrages diesen Inhalt auch weitergibt, solange eben der Einzelarbeitsvertrag besteht. Die entgegengesetzte Auffassung würde dazu führen, daß ganz einseitig von einem Vertragsschließenden einem bestehenden Einzelarbeitsvertrag ein Teil seines Inhaltes genommen bzw. willkürlich umgewandelt würde. Wenn a., so die Kläger nach Kündigung des Tarifvertrages von der Beklagten weiter beschäftigt wurden, so bestand das Einzelarbeitsverhältnis fort und damit auch insoweit die Abmachung des früheren Tarifvertrages. Die Ansprüche der Kläger waren daher für begründet und die Feststellungsklage dementsprechend für unbegründet zu erklären. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. Da die Ansprüche der einzelnen Kläger 300 M. unterschreiten, so war gemäß § 7 GGG das Urteil für vorläufig vollstreckbar zu erklären, zumal glaubhaft erschien, daß die Kläger zur Sicherheitsleistung nicht in der Lage sind und durch die Aussetzung der Vollstreckung einen schwer zu ersehenden Nachteil erleiden würden (§ 710 ZPO).

\*

### bleiben die Bestimmungen eines abgelaufenen Tarifvertrages in dem Einzelarbeitsvertrag weiter in Kraft?

Urteil des Landgerichts I, Zivilkammer 8, zu Berlin vom 7. Januar 1926.

In dem Betriebe der Beklagten hatte bis zum 31. August 1924 ein Haustarifvertrag bestanden. Die Aufhebung des Tarifvertrages ist durch Kündigung seitens der Beklagten herbeigeführt worden. Nach dem Tarifvertrage standen den Arbeitnehmern Urlaubsansprüche zu. Im Frühjahr 1925 fanden Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Tarifvertrages für den Betrieb der Beklagten statt, die aber zu einer Einigung bis zum Sommer 1925 nicht führten. Die Beklagte wollte fernerhin ihren Arbeitnehmern einen Urlaub nur zugestehen, falls diese zu einer neunstündigen Arbeitszeit verpflichtet würden. Diese Forderung wurde von der Arbeitnehmerorganisation abgelehnt. Die Beklagte hat späterhin ihren Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis „vorjorglich“ zum 1. September 1925 gekündigt. Die Beklagte hat den Klägerinnen im Sommer 1925 einen Urlaub nicht gewährt. Die Klägerinnen verlangen im Rechtsstreit Abgeltung des Urlaubsanspruchs für das Urlaubsjahr 1925 auf Grund der Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages, indem sie Zahlung einer Entschädigung in Höhe des der Zahl der Urlaubstage entsprechenden Lohnes verlangen.

Das Gewerbegericht hat die Beklagte nach dem Klageantrag verurteilt. Die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

**Aus den Gründen:** Nach § 1 der Tarifverordnung sind Arbeitsverträge insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen in den Einzelverträgen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages. Der Einzelarbeitsvertrag enthält durch ihn Bedingungen, deren rechtlicher Fortbestand von dem Bestehenbleiben des Tarifvertrages unabhängig ist. Die abweichende Ansicht von Ortman, Lieve u. a. ist mit § 1 Abs. 1 Satz 3 ZW nicht vereinbar. Die Tarifvertragsordnung enthält auch keine Bestimmung dahin, daß bei Aufheben eines Tarifvertrages die durch ihn herbeigeführte Normierung der Einzelarbeitsverträge außer Kraft trete und durch die früheren aufgehoben gemessenen Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages oder durch das Gesetz ersetzt werde. Willkürlich erscheint es auch, wie es in der tarifrechtlichen Literatur der letzten Zeit versucht wurde, eine Bestimmung im Tarifvertrage dahin zu fingieren, daß die Normierung der Arbeitsverträge nur für die Dauer des Tarifvertrages erfolgen solle. Es ist an sich naturgemäß möglich, eine dahingehende positive Bestimmung im Tarifvertrage, sei es im ganzen oder doch bezüglich einzelner normativer Bestimmungen zu vereinbaren. Sie zu unterstellen, liege aber kein Anlaß vor. An dem Fehlen jeder Norm haben weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Interesse. Die Tarifverträge enthalten eine genaue, den Bedürfnissen der einzelnen Gewerbe angepaßte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Ihre Bestimmungen

werden in der Mehrzahl bei Abschluß neuer Tarifverträge unverändert übernommen. Es würde dem Interesse aller Beteiligten widersprechen, in die zwischen zwei Tarifverträge fallende, oft nur ganz kurze Zeit dauernde Lücke die gesetzlichen Bestimmungen, die den Bedürfnissen der einzelnen Gewerbe schlechterdings nicht genügen können, hineinzufließen und dadurch eine große Rechtsunsicherheit herbeizuführen. Im übrigen würde die Praxis auf dem Umwege über angemessene Arbeitsbedingungen doch in weiterem Umfang auf die Bestimmungen eines abgelaufenen Tarifvertrages zurückgreifen müssen. Selbstverständlich können die Parteien der Einzelverträge bereits während der Dauer eines Tarifvertrages abändernde Bestimmungen für den Fall von dessen Außerkrafttreten vereinbaren und insbesondere vereinbaren, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages nach dessen Aufhören für das Verhältnis der Einzelvertragsparteien nicht mehr gelten sollen. Aber willkürlich ist es, wiederum anzunehmen, wie man es getan hat, daß als Wille der Einzelparteien zu unterstellen sei, daß sie, sobald wie es gesetzlich möglich ist, die Freiheit von den Bindungen des Tarifvertrages wiedergewinnen wollen: die Parteien wollen vielmehr dasjenige, was ihnen wirtschaftlich am vorteilhaftesten ist, und das wird sich in der Regel nicht — mindestens nicht übereinstimmend für beide Teile — mit der Freiheit von den Bestimmungen des Tarifvertrages decken. Liegen also die obigen erörterten Ausnahmen nicht vor, so laufen die Arbeitsverträge auch nach Beendigung des Tarifvertrages mit dessen Normativbestimmungen weiter, bis sie durch Kündigung, sei es auch nur zur Erzielung anderweiter Arbeitsbedingungen, ein Ende erreichen. Man kann auch in dem Erfordernis einer Kündigung wegen der nach den neuen arbeitsrechtlichen Gesetzen bestehenden Kündigungsbeschränkungen keine untragbare Härte für den Arbeitgeber erblicken. Formell würde zwar dem Arbeitnehmer auf Grund der ausgesprochenen Kündigung das Einspruchsrecht gemäß § 34 BGB zustehen. Die Arbeitsgerichte könnten aber, falls die neuangebotenen Arbeitsbedingungen keine unbilligen sind, bei einer doch vorauszusetzenden sachgemäßen Rechtsprechung in der Kündigung keine unbillige Härte erblicken und dürften dem Einspruch nicht stattgeben. Das gleiche gilt für die bei Betriebsratsmitgliedern nach § 97 BGB etwa notwendig werdende Zustimmung des Arbeitsgerichts und bei der Kündigung Schwerbeschädigter für die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 13 des Schwerbeschädigtengesetzes. Für Haus(Werk-)tarifverträge, die nur die Belegschaft eines einzelnen Arbeitgebers umfassen, gilt dasselbe, da für eine grundsätzlich abweichende Beurteilung kein Anlaß vorliegt. Es kann allerdings nicht verkannt werden, daß bei Haustarifen im Einzelfall eine abweichende Beurteilung der Sachlage möglich ist. Im vorliegenden Rechtsstreit liegen hierfür keine Anhaltspunkte vor. Demnach gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages über die Kündigung hinaus zunächst weiter. Die im Tarifvertrag selbst enthaltene Bestimmung, daß nur die unter den Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer auf Urlaub Anspruch haben, ist lediglich eine — an sich selbstverständliche — Begrenzung des Urlaubsanspruches gegenüber denjenigen Arbeitnehmern der Beklagten, die nicht unter den Tarifvertrag fallen, die Tarifparteien haben mit ihr aber keine Bestimmung über die Frage der Fortwirkung des Tarifvertrages treffen wollen. Nach allem steht den Klägerinnen der Urlaubsanspruch zu, wenn nicht die Einzelarbeitsverträge gekündigt worden sind.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrgang Nr. 7.)

\*

### Gat ein abgelaufener Tarifvertrag und ein abgelaufenes Mehrarbeitszeitabkommen Nachwirkung im Einzelarbeitsvertrag?

Urteil des Gewerbegerichts Bocholt i. W. vom 23. Mai 1925.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Weber beschäftigt. § 7 des zwischen dem Verband münsterländischer Textilindustrieller, dem die Beklagte angehört, einerseits und dem Zentralverband christlicher Textilarbeiter Deutschlands, dem der Kläger angehört, sowie dem Deutschen Textilarbeiterverband andererseits geschlossenen Tarifvertrages vom 21. Oktober 1924 enthält im Abs. 2 folgende Bestimmung: „Bei Warten auf Material und Reparaturen tritt nach den ersten zwei Stunden eine Entschädigung in der Höhe des Affordstundenverdienstes des betreffenden Arbeiters ein. Diese Bestimmung kommt regelmäßig in den Fällen zur Anwendung, wo ein Weber, der gewöhnlich mehrere Webstühle gleichzeitig bedient, infolge ungenügender Materialzufuhr oder bei Vornahme von Reparaturen nur eine geringere Anzahl von Stühlen bedienen kann und dadurch an sich eine Verminderung seines Affordlohnes erleidet. Der Tarifvertrag ist von den Arbeit-

nehmerorganisationen zum 31. März 1925 gekündigt worden, ebenso daß neben dem Tarifvertrag laufende Mehrarbeitszeitabkommen, das eine Mehrarbeit von sechs Stunden wöchentlich vorsah. In der Zeit nach Außerkrafttreten des Tarifvertrages trafen den Kläger vier Wartestunden im Sinne des oben erwähnten § 7 des Tarifvertrages; er verlangt daher für zwei Stunden eine Entschädigung in Höhe seines Alltagsstundenverdienstes.

Die Beklagte macht geltend, daß der Inhalt des durch Aufkündigung erloschenen Tarifvertrages in den Einzelarbeitsverträgen nicht nachwirke, daß sich vielmehr die von dem Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistung zu gewährende Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB bestimme, daß also der Kläger nur Anspruch auf Zahlung der ortsüblichen Vergütung habe; zur ortsüblichen Vergütung könne aber die Entschädigung für Wartestunden, wie sie § 7 des abgelaufenen Tarifvertrages vorgesehen habe, nicht gerechnet werden, da, wie die Löhne überhaupt, so auch die Sondervergütung des § 7 nur mit Rücksicht auf die von der Arbeitnehmerschaft früher geleistete, seit Ablauf des Tarifvertrages aber verweigerte Mehrarbeit festgesetzt worden sei. Es verstoße ferner gegen Treu und Glauben, wenn die Arbeitnehmer einerseits Mehrarbeit zu leisten sich weigerten, andererseits aber die Vergünstigung des § 7 für sich in Anspruch nähmen.

Die Beklagte ist zur Zahlung verurteilt worden.

**Aus den Gründen:** Die Frage, ob und in welchem Umfange die Bestimmungen eines abgelaufenen Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrage nachwirken, wird von der arbeitsrechtlichen Wissenschaft nicht einheitlich beantwortet. In der Wissenschaft haben sich über die Frage, welche Rechtslage für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages nach Ablauf eines Tarifvertrages entsteht, mehrere verschiedene Theorien entwickelt, von denen die einen mit Abweichung untereinander die Nachwirkung bejahen, die anderen dagegen die Nachwirkung verneinen (vergl. Erdmann, „Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages“, Berlin, Fr. Jülissen). Die Rechtsprechung steht im allgemeinen auf dem Standpunkte, daß die Bestimmungen des abgelaufenen Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrage nachwirken, während eine Reihe neuerer Entscheidungen allerdings einen entgegengesetzten Standpunkt annimmt und die Nachwirkung des Tarifvertrages verneint (vergl. Erdmann a. a. O., S. 15).

Das erkennende Gericht bejaht die Nachwirkung der Bestimmungen des abgelaufenen Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrage grundsätzlich aus folgenden Erwägungen: Der Tarifvertrag beeinflusst den Einzelarbeitsvertrag nur in der Weise, daß der normative Teil des Tarifvertrages kraft der positiven Bestimmung des § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 in den Einzelarbeitsvertrag übergeht. Es besteht daher nur eine durch das Gesetz herbeigerufene Einwirkung des Tarifvertrages auf den Einzelarbeitsvertrag, während innere gegenseitige Beziehungen schuldrechtlicher Natur zwischen Tarif- und Einzelarbeitsvertrag nicht vorhanden sind. Der Vertragswille der Tarifparteien, der zum Beispiel in der von vornherein vorgenommenen zeitlichen Begrenzung der Wirksamkeit oder in der Aufkündigung eines Tarifvertrages zum Ausdruck kommt, ist daher nicht identisch mit dem Vertragswillen der Parteien des Einzelarbeitsvertrages. Man kann mit anderen Worten nicht „ohne weiteres von einem angenommenen Vertragswillen der Tarifparteien unmittelbar nach schuldrechtlichen Grundfragen auf die Beendigung der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien des Einzelarbeitsvertrages schließen“ (Erdmann, a. a. O., S. 25). Wenn daher der Tarifvertrag durch Zeitablauf oder durch Kündigung erlischt, so wird der Einzelarbeitsvertrag hiervon nur dann berührt, wenn die Bestimmungen über die Beendigung des Tarifvertrages im normativen Teil des Tarifvertrages enthalten sind und insoweit Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages werden, oder wenn die Parteien des Einzelarbeitsvertrages den Willen, daß der Einzelarbeitsvertrag gleichzeitig mit dem Erlöschen des Tarifvertrages außer Kraft treten soll, ausdrücklich oder stillschweigend bekundet haben.

Die Aufnahme der Bestimmungen über die Beendigung des Tarifvertrages in den normativen, d. h. in die Einzelarbeitsverträge übergehenden Teil des Tarifvertrages kann wiederum ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen. Eine ausdrückliche Aufnahme ist in dem hier in Frage kommenden, eingangs bezeichneten Tarifvertrag nicht erfolgt. Aber auch eine stillschweigende Aufnahme darf jedenfalls als Regel nicht angenommen werden. Zwar wollen die Vertragsparteien des Tarifvertrages den Einzelarbeitsverträgen einen bestimmten Inhalt geben; daraus braucht aber nicht geschlossen zu werden, daß diese Beeinflussung in dem Augenblick der Auflösung des Tarifvertrages unterbunden sein soll. Die vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen werden jedenfalls einen be-

stehenden Tarifvertrag nur dann aufkündigen, wenn sie erwarten können, durch Abschluß eines neuen Tarifvertrages günstigere Arbeitsbedingungen als bisher zu erlangen, und es kann zweifellos nicht als ihre Absicht unterstellt werden, ihre Mitglieder durch Auflösung des alten Tarifvertrages in der Zwischenzeit bis zum Abschluß des neuen Tarifvertrages ungünstiger zu stellen, als sie unter der Herrschaft des alten Tarifvertrages gestellt waren; denn die Anwendung lediglich der gesetzlichen Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag, u. a. des § 612 BGB, die zur Geltung kommen müßten, wenn die Bestimmungen des Tarifvertrages keine nachwirkende Kraft hätten, wird für die Arbeitnehmer regelmäßig eine Verschlechterung ihrer bisher durch Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen bedeuten. Mag die entgegengesetzte Absicht vielleicht auch bei den Arbeitgeberorganisationen unterstellt werden dürfen. Erforderlich wäre aber eine übereinstimmende Willensrichtung beider Parteien.

Es bleibt nunmehr noch zu prüfen, ob etwa der Wille der Einzelvertragsparteien auf eine Beendigung des Einzelarbeitsvertrages bei Erlöschen des Tarifvertrages gerichtet war. Eine ausdrückliche Willensäußerung der Parteien nach dieser Richtung liegt jedenfalls nicht vor. Die Frage ist also, ob etwa stillschweigend ein entsprechender Wille bezeugt ist und ob unter Anwendung der Grundsätze der §§ 133 und 157 BGB der Schluß gezogen werden kann, daß es der Absicht der Parteien des Einzelarbeitsvertrages entsprach, unter allen Umständen das Erlöschen des Tarifvertrages auch maßgebend sein zu lassen für die Beendigung des Einzelarbeitsvertrages.

Das Gericht hat zu einer derartigen Schlußfolgerung nicht gelangen können. Die Arbeitnehmerpartei des Einzelarbeitsvertrages will zweifellos ebensowenig wie die Arbeitnehmerpartei des Tarifvertrages einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen sich aussetzen, die regelmäßig, wie oben dargelegt, dann eintreten würde, wenn für das Arbeitsverhältnis nur die gesetzlichen Bestimmungen statt der tarifvertraglichen maßgebend sein würden. Eine derartige Willenseinstellung der Arbeitnehmer steht durchaus nicht etwa im Widerspruch mit den Anforderungen von Treu und Glauben im Sinne des § 157 BGB.

Das Gericht vertritt daher die Auffassung, daß im Einzelarbeitsvertrag die Bestimmungen des abgelaufenen Tarifvertrages nachwirken, daß insbesondere im vorliegenden Falle § 7 des einschlägigen Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag des Klägers nachwirke und daß daher der Kläger seinen auf diese Bestimmung gestützten Anspruch mit Recht geltend macht.

Der Einwand der Beklagten, das Verhalten des Klägers und der Arbeitnehmer überhaupt verstoße gegen Treu und Glauben, wenn sie mit ihren Ansprüchen sich auf den abgelaufenen Tarifvertrag stützten, dagegen ihrerseits eine Mehrarbeit vertweigerten, wie sie das mit dem Tarifvertrage gleichzeitig aufgekündigte Mehrarbeitszeitabkommen vorgesehen habe, ist ebenfalls nicht stichhaltig. Die Beklagte übersteht, daß nach den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923, abgesehen von einigen besonderen Ausnahmefällen, eine Vereinbarung über eine längere Arbeitszeit im Einzelarbeitsvertrage nicht möglich ist, sondern nur durch Tarifvertrag erfolgen kann (vergl. § 5 der Arbeitszeitverordnung). Die Vereinbarung der Mehrarbeit ist daher den Kontrahenten des Tarifvertrages, nicht denjenigen des Einzelarbeitsvertrages vorbehalten. Bestimmen daher die Tarifkontrahenten den Wegfall der Mehrarbeit, so kann von einer Nachwirkung des Mehrarbeitszeitabkommens im Einzelarbeitsvertrage keine Rede sein. Da mithin diese Nachwirkung ausgeschlossen ist, kann den Arbeitnehmern, im vorliegenden Falle dem Kläger, wenn er die Mehrarbeit nicht mehr leistet, kein Verstoß gegen Treu und Glauben vorgeworfen werden.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 7.)

## Streif

**Darf ein Betriebsratsmitglied, weil es Arbeiter auffordert, Streikarbeit zu verweigern, striflos entlassen werden? (§ 123 Ziff. 7 GO.)**

Urteil des Landgerichts I Berlin vom 9. Juli 1925. 23 S. 80, 25.

Zwischen dem Verband der Buchbinder und den papierverarbeitenden Fabrikanten bestand ein Tarifvertrag. Unter Bruch dieses Tarifvertrages und im Gegensatz zu dem Arbeitnehmerverband, der den Tarif abgeschlossen hatte, war bei drei Firmen der Berliner



Papierausstattungsindustrie ein Teilstreik ausgebrochen. Bei der Beklagten sollten hierauf Arbeiten geleistet werden, die bei den Firmen insolge des Streiks nicht ausgeführt werden konnten. Die Klägerin, die Vorsitzende des Arbeiterrats bei der Beklagten ist, erklärte hierauf einem Arbeiter, dem eine solche Arbeit aufgegeben wurde: „Hier ist Arbeit von der Firma N. N. gekommen, bei der gestreikt wird. Die Arbeit dürfen Sie nicht anfangen, das ist Streikarbeit und dadurch fallen Sie den Kollegen in den Rücken.“ Die Klägerin wurde hierauf entlassen und verlangte, damit nicht einverstanden, Weiterbeschäftigung, weil sie die Entlassung nicht für gerechtfertigt hält und der Arbeiterrat einer Kündigung nicht zugestimmt hat.

Sie ist der Auffassung, daß sie im Interesse einer friedlichen Abwicklung des Betriebes darauf hinzuweisen habe, daß eine Arbeit Streikarbeit sei, um die Konflikte, die bei Leistung von Streikarbeit im Betriebe zu befürchten sind, zu verhindern. Wenn ein derartiger Hinweis unzulässig wäre, so würde dadurch das in der Verfassung gewährleistete Koalitionsrecht gefährdet. Dadurch, daß der Streik von der Tarifgewerkschaft abgelehnt worden sei, werde er noch kein wilder Streik, da ihn eine andere Gewerkschaft gebilligt habe. Es sei ihre, der Klägerin Aufgabe, als Betriebsratsvorsitzende zur Vermeidung von Erschütterungen Streikarbeit, die außerhalb der gewöhnlichen Arbeit liege, möglichst zu verhindern.

Die Beklagte macht demgegenüber geltend, es liege ein Tarifbruch vor, weshalb die Arbeitgeber sich bereit erklärt haben, die dringenden Arbeiten der bestreikten Firmen in ihrem Betriebe erledigen zu lassen. Die Klägerin habe durch ihre Aufforderung ihre Pflicht als Mitglied des Arbeiterrates verletzt. Sie hätte gemäß § 68 und 79 BRG dahin wirken müssen, daß Maßnahmen unterbleiben, die das Gemeininteresse schädigen. Durch ihr Verhalten habe sie die Arbeiterschaft, die ihrer Aufforderung folgte, der Gefahr ausgesetzt, entlassen zu werden. Sie sei ferner gemäß § 78 Ziff. 1 verpflichtet, für die Durchführung der Tarifverträge zu sorgen, trotzdem habe sie Arbeiter zur Verweigerung der ihnen obliegenden Arbeit veranlassen wollen.

Das Gewerbegericht wies die Klage ab, weil es in der Aufforderung eine Verleitung zu einer gesetzwidrigen Arbeitsverweigerung erblickte. Auf die Berufung der Klägerin ist das Urteil abgeändert und die Beklagte verurteilt.

Aus den Gründen: Die Teilnahme an einem Streik stellt zwar beharrliche Arbeitsverweigerung im Sinne des § 123 Ziff. 3 GO dar, die den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigt. Ferner kann der Arbeitgeber grundsätzlich von dem Arbeitnehmer die Verrichtung aller Arbeiten der Art verlangen, die Gegenstand des Arbeitsvertrages sind. Endlich tritt bei Verweigerung einer Einzelarbeit das Entlassungsrecht aus § 123 Ziff. 3 GO in Kraft. Allein daraus folgt noch nicht, daß die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Streikarbeit besteht. Bei Auslegung des Arbeitsvertrages nach Treu und Glauben wird man einem Arbeitnehmer nicht zumuten können, Streikarbeit zu leisten. Es ist zu berücksichtigen, daß sogenannte Streikarbeit in der Arbeiterschaft als unmoralisch gilt. Hinzu kommt, daß die Arbeitnehmer auch insolge der Leistung von Streikarbeit Boykothandlungen seitens anderer Arbeitnehmer zu befürchten haben, denen sich auszuweichen ihnen billigerweise nicht zugemutet werden kann. Zum mindesten konnte sich vorliegend aber der Arbeiter, an den Klägerin die Aufforderung richtete, für berechtigt halten, die ihm zugewiesene Arbeit nicht zu übernehmen. Er hätte sonach nicht fristlos entlassen werden können. Hieraus folgt, daß die Aufforderung zu einem Verhalten, das keinen Entlassungsgrund darstellt, auch keinesfalls einen Grund zur fristlosen Entlassung gemäß § 123 Ziff. 7 GO darstellen kann, denn die Klägerin hat ihn nicht zu einer Handlung zu verleiten gesucht, die gegen die Gesetze — Nichterfüllung der aus dem Arbeitsvertrage sich ergebenden Pflichten — verstieß. Zum mindesten muß auch der Klägerin der gute Glaube zugesprochen werden.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 4.)

\*

#### Die Aufforderung an Arbeitswillige, keine Streikarbeit zu machen, ist kein Entlassungsgrund

Urteil des Landgerichts Dortmund vom 19. November 1925 (II. i. S. 287/25).

„Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Gewerbegerichts in Dortmund vom 13. August 1925 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.“

**Tatbestand:** Der Kläger, der seit längeren Jahren bei der Beklagten als Maurer beschäftigt war und dem Betriebsrat angehörte, war von der Beklagten fristlos entlassen mit der Begründung, daß er Arbeitswillige zum Streik aufgefordert habe. Er ist der Ansicht, daß die Entlassung zu Unrecht erfolgt sei und hat Klage auf Feststellung, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung nicht vorgelegen habe, erhoben und für die Zeit vom 23. Juli bis 6. August 1925 den Lohn eingeklagt. Durch Urteil des Gewerbegerichts in Dortmund vom 13. August 1925 ist dem Klageantrage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt.

**Entscheidungsgründe:** Da die Klage auf Feststellung geht, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung nicht vorgelegen habe, der Kläger aber dem Betriebsrat angehörte, eine Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrats daher unzulässig, das Arbeitsverhältnis somit nicht ohne weiteres mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet war, so ist die Berufungssumme zweifellos gegeben. Ebenso ist die Annahme des ersten Richters unbedenklich, daß der Kläger ein Interesse an der Feststellung hat, ob er zu Recht entlassen ist oder nicht, da im Falle eines Ob siegens des Klägers das Vertragsverhältnis auch zurzeit noch nicht zur Auflösung gekommen ist. Aber auch den Ausführungen des ersten Richters in der Sache selbst war im wesentlichen beizutreten. Nach den Feststellungen des ersten Richters, wie sie auf Grund der Aussagen der Zeugen getroffen sind, hat der Kläger den Zeugen erklärt, nachdem er sie nach ihrer Verbandszugehörigkeit befragt hatte, es bestände Streik, sie würden doch ihren Genossen nicht in den Rücken fallen wollen, sondern wissen, was sie zu tun hätten. Auch die weitere Feststellung, die der erste Richter getroffen hat, dahingehend, daß der Kläger der Ansicht gewesen sei, es handle sich um einen offiziellen und nicht um einen wilden Streik, erscheint begründet. Geht man aber von diesem Sachverhalt aus, so findet die Entlassung des Klägers in dem Gesetz keine Stütze. Dem Kläger würde ein vertragswidriges Verhalten, das die Beklagte zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt hätte, nur dann vorzuwerfen sein, wenn er gewußt hätte, daß der Streik nicht mit der Billigung der Gewerkschaft geführt wäre oder daß er gegen tarifliche Abmachungen verstoßen hätte. Nur in einem solchen Falle würde man sagen können, daß das Verhalten des Klägers gegen die guten Sitten verstoße, indem er andere Arbeiter zu sitenwidrigen Handlungen verleitet hätte. Ist er aber davon ausgegangen, daß der Streik ein gesetzlich zulässiger war, so würde die Aufforderung zum Streik nur dann einen wichtigen Grund zur Entlassung des Klägers abgeben, wenn der Kläger sich zur Erreichung seines Ziels Mittel bedient hätte, welche seine Handlungsweise als eine unerlaubte Handlung im Sinne der allgemeinen Bestimmungen erscheinen ließe, namentlich also, wenn er sich dabei des Mittels der Nötigung bedient hätte. Das ist aber nach der Beweisaufnahme nicht der Fall. Aus den Zeugenaussagen ergibt sich, daß der Kläger keinerlei Druck auf sie ausgeübt hat. Es kann auch keine Rede davon sein, daß er zum Streik geheißt hätte. Zu einem andern Ergebnis kann man auch nicht bezweigen gelangen, weil Kläger dem Betriebsrat angehört; denn in dieser Eigenschaft ist er zwar verpflichtet, irgendwelche Kampfhandlungen zu verhindern, vor allem also auch eigene Kampfhandlungen zu unterlassen. Eine solche ist aber nicht darin zu erblicken, daß er Kameraden gegenüber seine Ansicht zum Ausdruck bringt, daß die Leistung von Streifarbeit ein unkollegiales Verhalten sei. Es kann daher unerörtert bleiben, ob Kläger bei dieser Gelegenheit in seiner amtlichen Eigenschaft als Betriebsvertreter tätig gewesen ist.

## Schwerbeschädigte

**Kann der Lohn eines Schwerkriegsbeschädigten ohne Einwilligung des Landeshauptmanns auf den tariflichen Betrag herabgesetzt werden?**

Urteil des Landgerichts Köln. Datum unbekannt.

Kläger hat einen Lohnanspruch geltend gemacht mit der Begründung, er habe zunächst Stundenlohn bezogen, die Firma habe ihm dann nur Afford gewährt, er habe den Stundenlohn im Afford nicht erreicht und verlange mit der Klage die Lohndifferenz.

Die Firma hat geltend gemacht, es sei allerdings richtig, daß der Kläger zunächst Stundenlohn bezogen habe, er habe sechs Wochen wegen Krankheit gefehlt, nach Wiederaufnahme der Arbeit sei für ihn dieselbe Entlohnung eingetreten, wie bei ihren anderen Arbeitnehmern.

Das Gewerbegericht hat die Firma zur Zahlung der Lohndifferenz verurteilt. Gemäß § 13 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter könne dem Schwer-

beschädigten nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden. Darin liegt auch, daß ein Teil des Arbeitsvertrages auch nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden könne. Die Firma sei daher nicht berechtigt gewesen, die Herabsetzung des Lohnes einseitig vorzunehmen.

Das Landgericht Köln hat das Urteil des Gewerbegerichts abgeändert und die Klage abgewiesen, auf die Widerklage ferner festgestellt, daß die Beklagte berechtigt sei, den Kläger nach Maßgabe der Bestimmungen des Werkarbeitsvertrages zu entlohnen.

**Aus den Gründen:** Die Beklagte will den Kläger nicht mehr nach dem ursprünglich vereinbarten Stundenlohn, sondern nach den Affordrücken des Werkarbeitsvertrages vom 22. September 1924 entlohnen. Der Kläger verlangt mit seiner Klage die Zahlung des sich hiernach zu seinen Ungunsten ergebenden Lohnunterschiedes. Die Beklagte begehrt widerlegend die Feststellung, daß sie berechtigt sei, den Kläger nur nach seinen Leistungen zu bezahlen. Da die Beklagte die Absicht hat, den Kläger auch in Zukunft nicht nach dem früher vereinbarten Stundenlohn, sondern geringer zu entlohnen, der Kläger aber die jeweiligen Unterschiede beansprucht und klagbar vorgeht, bestehen gegen die verfahrensrechtliche Zulässigkeit des Feststellungsantrages gemäß § 256 ZPO keine Bedenken. Ein rechtliches Interesse der Beklagten an der alsbaldigen Feststellung liegt vor.

Die Beklagte hat in erster Instanz und zunächst auch in der Berufungsinstanz lediglich behauptet, sie habe mit dem Kläger bei dessen Einstellung einen bestimmten Stundenlohn vereinbart, diesen aber nachträglich wegen der geringen Leistungen des Klägers herabgesetzt.

Das Gewerbegericht hat diesem Vorgehen der Beklagten die Berechtigung abgesprochen; es befand sich mit dieser Auffassung in Übereinstimmung mit dem Landgericht, welches in ständiger Rechtsprechung die Auffassung vertritt, daß der Arbeitgeber den einmal mit einem Schwerbeschädigten abgeschlossenen Arbeitsvertrag nicht einseitig ohne dessen Zustimmung oder ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle auflösen oder abändern könne. Denn es ist ein grundlegender Satz unseres Vertragsrechts, daß eine Partei einen Vertrag nicht einseitig, auch nicht in einzelnen Punkten abändern kann. Zu dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gehört auch die Festsetzung der Höhe des Lohnes. Hieraus folgt zwingend, daß eine Änderung der Arbeitsverträge, von Schwerbeschädigten abgesehen, von dem unten erörterten Falle nur möglich ist, wenn entweder der Schwerbeschädigte zustimmt oder der Vertrag gekündigt und durch einen neuen mit geänderten Bedingungen ersetzt wird. Da aber die Kündigung von Schwerbeschädigten nach § 13 des Schwerbeschädigtengesetzes — außer bei Vorhandensein wichtiger Entlassungsgründe — unzulässig ist, kann der Arbeitgeber den Lohn eines schwerbeschädigten Arbeitnehmers nicht einseitig herabsetzen. Der gleichen Auffassung ist das Kammergericht in seiner J. W. 25, S. 1885, mitgeteilten Entscheidung. Das Landgericht in Stendal ist in seinem von der Beklagten in einem Abdruck vorgelegten Urteil zu der entgegengekehrten Ansicht gelangt, indem es die Lösung der Frage rechtsirrtümlich nur aus dem Schwerbeschädigtengesetz herleiten wollte, dabei aber außer acht ließ, daß das Schwerbeschädigtengesetz die allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechts nicht abgeschafft hat.

Erst in ihrem Schriftsatz vom 15. November 1925 hat die Beklagte die Behauptung aufgestellt, durch Werkarbeitsvertrag vom 22. September 1924 sei zwischen ihr und ihrer gesamten Belegschaft ein Lohnsystem vereinbart worden, wonach die Arbeitnehmer nach ihren Leistungen bezahlt werden sollten; nach diesem System habe sie auch den Kläger vom 15. August 1925 ab entlohnt. Damit wurde der Entscheidung des Landgerichts eine ganz andere Rechtsfrage unterbreitet. Das Schwerbeschädigtengesetz bestimmt in § 7 Abs. 2, die Hauptfürsorgestelle bestimme den Inhalt des zwischen dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten zu schließenden Arbeitsvertrages, soweit er sich nicht aus geltenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergebe. Dabei hat sich die Hauptfürsorgestelle nach geltenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu richten. Diese Vorschrift ergibt, daß das Gesetz den Schwerbeschädigten hinsichtlich des Inhalts seines Arbeitsvertrages nicht der Willkür des Arbeitgebers preisgeben will, so daß also dem Arbeitgeber keinesfalls das Recht zusteht, dem Schwerbeschädigten durch Einzelarbeitsvertrag untragbare Bedingungen aufzuzwingen, daß es aber andererseits den Schwerbeschädigten verpflichtet, sich mit dem Verdienst zufrieden zu geben, welches sich aus Tarifverträgen oder aus Betriebsvereinbarungen für ihn ergibt. Das Gesetz geht dabei davon aus, daß auf diese Weise dem Schwerbeschädigten ein Verdienst gesichert sei, welches seine Arbeitsleistung in angemessener Weise entlohne. Danach kann allerdings sehr wohl der Fall eintreten, daß der Schwerbeschädigte infolge seiner geminderten Leistungsfähigkeit

einen nur geringen Lohn erhält; das wird namentlich dann der Fall sein, wenn in Tarifverträgen ein Alfordssystem festgestellt wird. Das widerspricht aber nicht der Absicht des Gesetzes: Der Schwerbeschädigte erhält ja zum Ausgleich seine Versorgungsrente. Weiter ergibt sich aus dem Vorgefagten, daß der Schwerbeschädigte es sich gefallen lassen muß, wenn erst nachträglich ein ihm ungünstiger Tarifvertrag abgeschlossen wird oder wenn der Arbeitgeber ihn eine Zeitlang höher bezahlt, dann aber auf Bezahlung nach dem Tarif besteht. Es liegt auf der Hand, daß ein solcher Fall rechtlich ganz anders zu beurteilen ist, als der Fall, in dem der Arbeitgeber den Lohn eines einzelnen Arbeitnehmers einseitig herabsetzen will. Die Richtigkeit dieser Auffassung ergibt sich aus der Erwägung, daß jeder Arbeitnehmer, auch bei anderslautenden Einzelarbeitsverträgen, sich Änderungen durch Gesamtvereinbarungen (Tarifverträge) gefallen lassen muß, auch wenn sie ihm nicht passen, es bleibt ihm dann nur die Möglichkeit, sich der Gesamtvereinbarung zu fügen oder seinerseits zu kündigen. Tarifverträge greifen kraft Tarifrechts in jeden Einzelarbeitsvertrag ein. In diesem Falle nimmt auch der Schwerbeschädigte keine Ausnahmestellung ein, was sich aus § 7 des Schwerbeschädigtengesetzes und dem Tarifvertragsrecht ergibt. Im vorliegenden Fall hat der Kläger zugegeben, daß er vom 22. Juni bis zum 1. August 1925 die Arbeit versäumt hat, ob mit oder ohne ausreichende Entschädigung sei dahingestellt. Bei seinem Wiedereintritt am 1. August hat ihm dann die Beklagte mitgeteilt, sie bestehe vom 15. August ab auf der Bezahlung laut Tarif. Dieser Standpunkt der Beklagten kann rechtlich nicht beanstandet werden.

## Lehrlingsfragen

**Ein Lehrvertrag, in welchem dem Lehrling bei Androhung sofortiger Entlassung verboten ist, ohne Genehmigung des Lehrherrn Vereinen irgendwelcher Art beizutreten, ist nichtig**

Urteil des Oberlandesgerichts Hamm vom 26. Juli 1922 (2 U 97/22).

Der Beklagte hat mit dem Kläger und dessen Vater als gesetzlichen Vertreter einen schriftlichen Lehrvertrag abgeschlossen, der im § 7 die Bestimmung enthält: „Vereinen irgendwelcher Art darf der Lehrling ohne Genehmigung des Lehrmeisters nicht beitreten. Zuwiderhandlungen berechtigen den Lehrmeister zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses und zur Forderung der im § 15 vorgesehenen Entschädigung.“ Kläger hat sich ohne Vorwissen des Beklagten der christlichen Gewerkschaft angeschlossen und ist dann, nachdem der Beklagte hiervon Kenntnis erhalten hat, fristlos entlassen worden.

Seine beim Innungsschiedsgericht eingereichte Klage auf Verurteilung des Beklagten und Fortsetzung des Lehrverhältnisses und Zahlung des Lohnes für die Zeit seiner Entlassung ist abgewiesen worden. Der Klage beim ordentlichen Gerichte wurde vom Landgericht stattgegeben. Die Berufung hatte Erfolg.

Die allgemeine Fassung des oben wiedergegebenen § 7 des Lehrvertrages läßt erkennen, daß sich das Verbot für den Lehrling, einem Verein ohne Genehmigung des Beklagten beizutreten, auf alle Vereine schlechthin beziehen sollte. Dafür, daß das leibliche oder geistige Wohl des Klägers hätte beschränkt werden sollen, ist aus der Fassung des Vertrages ein Anhalt nicht zu gewinnen, es ist auch weder behauptet oder ersichtlich, daß bei den Verhandlungen, die zum Abschluß des Vertrages geführt haben, von einer solchen Beschränkung die Rede gewesen ist.

Danach muß davon ausgegangen werden, daß das Verbot sich grundsätzlich auch gegen den Beitritt zu solchen Vereinen richtet, deren Zweck in der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen besteht, wie dies bei der Gewerkschaft der Fall ist.

Trifft das aber zu, so steht die getroffene Vereinbarung im Widerspruch zu Art. 159 der Reichsverfassung. Dafür, daß diese Schutzbestimmung der Reichsverfassung sich nicht auf Minderjährige erstreckt, bietet weder der Wortlaut der Verfassung einen Anhalt, noch die wirtschaftlichen Erwägungen, die zu dieser Bestimmung geführt haben. Wenn man berücksichtigt, daß schon nach dem Reichsvereinsgesetz auch den Minderjährigen der Beitritt zu nichtpolitischen Vereinen gestattet war, so erscheint es ausgeschlossen, daß die Reichsverfassung hinsichtlich des Anschlusses an wirtschaftliche Organisationen eine Einschränkung des Rechtes der Minderjährigen hatte schaffen wollen. Gegenüber der klaren Bestimmung der Reichsverfassung sind die Erörterungen darüber, ob der Anschluß von Lehrlingen an eine wirtschaftliche Organisation zweckmäßig ist oder nicht, abwegig.

Die Bestimmung des § 7 des Lehrvertrages ist daher, soweit sie sich auf alle Vereine, auch die wirtschaftlichen Organisationen bezieht, nach § 134 BGB nichtig.

Aus der Nichtigkeit dieses Teiles des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrages folgt nach § 139 BGB, daß der ganze Lehrvertrag nichtig ist, sofern nicht anzunehmen ist, daß der Vertrag auch ohne diesen nichtigen Teil abgeschlossen sein würde.

Diese letztere Annahme erscheint aber hier nach der Sachlage ausgeschlossen. Es ist bereits darauf hingewiesen, daß das Verbot des § 7 des Lehrvertrages nach dem uneingeschränkten Wortlaut der Bestimmung alle Vereine umfassen sollte. Der Wille des Beklagten ging also offenbar dahin, dem Kläger nur diejenige Teilnahme an Vereinen zu gestatten, die er für ersprießlich hielt. Wenn in dem Vertrage vereinbart wurde, daß ein Verstoß gegen dieses Verbot die sofortige Entlassung des Lehrlings zur Folge haben sollte, so zeigt dies deutlich, daß es sich bei dem Verbote nicht um eine nebensächliche Vertragsbestimmung handelt, vielmehr um eine solche, auf die der Beklagte entscheidenden Wert legte und die er darum durch Vereinbarung der schärfsten Folgen für den Fall der Verletzung zu sichern bestrebt war. Dem entspricht es auch, daß der Beklagte von dem vereinbarten Rechte der Entlassung Gebrauch gemacht hat, als er von dem Eintritt des Klägers in die Gewerkschaft Kenntnis erhalten hat. Wenn man diese Momente zusammenhält, so läßt sich die Annahme, daß der Beklagte den Vertrag auch ohne die nichtige Bestimmung des § 7 abgeschlossen haben würde, nicht als dem Parteivillen entsprechend rechtfertigen. Man kann zu einem anderen Ergebnisse auch nicht mit der Erwägung gelangen, daß der Beklagte ja dann überhaupt keine Lehrverträge mehr abschließen könne. Ob der Beklagte Lehrverträge abschließen will, wenn er das im § 7 bisher festgesetzte Verbot, soweit wirtschaftliche Organisationen in Frage kommen, gültig nicht vereinbaren kann, steht in seinem Ermessen. Wenn der Beklagte sich hierzu in Zukunft entschließen sollte, so läßt sich daraus ein Rückschluß auf den Inhalt seines Willens, den er bei Abschluß des hier streitigen Lehrvertrages gehabt hat, nicht ziehen.

Ist sonach der zwischen den Parteien abgeschlossene Lehrvertrag als nichtig anzusehen, so entfällt auch der mit der Klage geltend gemachte Anspruch.

(„Juristische Wochenschrift“, 52. Jahrg. Nr. 6.)

\*

### Kann das Lehrverhältnis vom Konkursverwalter fristlos gekündigt werden?

Urteil des Kaufmannsgerichts Stuttgart vom 23. Dezember 1925.

Der Kläger war auf Grund des schriftlichen Lehrvertrags vom 7. Februar 1924 seit 1. Mai 1924 bei der Beklagten in der Lehre. Das Lehrverhältnis hätte bis 30. April 1927 dauern sollen. Am 30. September 1925 wurde der Konkurs über das Vermögen der Beklagten eröffnet und Rechtsanwalt Dr. L. zum Konkursverwalter bestellt. Dieser hat dem Kläger am 1. Oktober 1925 seine Lehrstelle mit sofortiger Wirkung gekündigt.

Der Kläger hat wegen dieser fristlosen Entlassung beim Konkursgericht eine Schadenersatzforderung von 657 M. rechtzeitig angemeldet, welche vom Beklagten bestritten wurde.

Der Kläger beantragt Feststellung des Anspruchs als unbeworrechtigte Konkursforderung.

Das Kaufmannsgericht hat der Klage stattgegeben.

Aus den Gründen: Der Lehrvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, durch den sich der Lehrherr zur Ausbildung des Lehrlings für einen bestimmten Beruf, der Lehrling zur erforderlichen Mitwirkung bei dieser Ausbildung verpflichtet. Der Lehrvertrag ist daher eine Unterart des Arbeitsvertrags, die zum Teil einer durch den Ausbildungszweck bedingten Abänderung des Begriffs und der Rechtsfolgen unterliegt. Da dieser Ausbildungszweck eine Ausnahme der Lehrverträge von der Vorschrift des § 22 der Konkursordnung nicht rechtfertigt, ist § 22 der Konkursordnung auch auf die Lehrverträge anzuwenden. (Ebenso Jäger, Anmerkung 7 zu § 22 der Konkursordnung.) Da aber eine ordnungsmäßige gesetzliche Kündigung des Lehrvertrags nach Ablauf der Probezeit für den Lehrherrn nicht in Frage kommt, muß in sinngemäßer Anwendung des § 22 KO auf Lehrverträge davon ausgegangen werden, daß der Konkursverwalter den Lehrvertrag fristlos kündigen kann. (Ebenso Jäger, a. a. O.) Aber die Kündigung des Konkursverwalters berechtigt den Lehrling gemäß § 22 Abs. 2 KO zur Geltendmachung des Anspruchs auf Ersatz des durch die fristlose Kündigung entstehenden Schadens als unbeworrechtigter Konkursforderung. Einen wichtigen Grund zur fristlosen Lösung des

Lehrvertrags gemäß § 77 Abs. 3 in Verbindung mit § 70 SGB bildet der Konkurs des Lehrherrn ebensowenig, wie der Konkurs des Arbeitgebers gegenüber dem Handlungsgehilfen. Die Möglichkeit der Durchführung des langfristigen Lehrvertrags gehört zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers bzw. Lehrherrn. Dieses Risiko darf nicht auf den Lehrling abgewälzt werden. Der von dem Beklagten der Höhe nach nicht bestrittene Schadenersatzanspruch des Klägers ist daher nach § 22 Abs. 2 RD, § 249 ff. BGB begründet. Dieser Anspruch war als unbedingte Konkursforderung festzustellen.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg Nr. 5.)

\*

**Eine Bestimmung im Lehrvertrag, nach welcher der Beitritt zu einer Berufsorganisation nur mit Genehmigung des Lehrherrn statthaft ist, ist gemäß § 134 BGB nichtig. Eine Entlassung aus diesem Grunde ist rechtswidrig.**

Verfungsurteil des Landgerichts **Bauhen** vom 23. April 1923 (Aktenz. 4 Dg 39/22, F 101/23).

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Gewerbegerichts für Pulsnitz und Umgebung vom 28. November 1922 wird zurückgewiesen. Der Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

**Tatbestand:** Die Kläger waren auf Grund schriftlicher Lehrverträge vom Beklagten als Lehrlinge angenommen. Die Verträge enthalten in § 3 Abs. 5 folgende Bestimmung: „Bereinen irgendwelcher Art darf der Lehrling ohne Genehmigung des Lehrherrn nicht beitreten; Zuwiderhandlung berechtigt den Lehrherrn zur sofortigen Auflösung des Lehrverhältnisses und zur Forderung der in §§ 7 und 9 vorgesehenen Vertragsstrafe.“

Entgegen diesem Verbot sind die Kläger ihrer Berufsorganisation, dem Zentralverband der Zimmerer in Hamburg, Zweigstelle Ramenz, beigetreten. Als der Beklagte hiervon Kenntnis erlangte, entließ er die Kläger fristlos aus der Lehre. (28. Sept. 1922).

Die Kläger berufen sich auf Art. 159 der Reichsverfassung und machen geltend, die erwähnte Bestimmung des Lehrvertrags widerspreche der Reichsverfassung, sei also nichtig. Sie beantragen daher, festzustellen, daß die Entlassung rechtswidrig war, und behalten sich alle Ansprüche gegen den Beklagten wegen der unberechtigten Entlassung vor. Das Gewerbegericht hat der Klage stattgegeben (vergl. das Urteil vom 29. November 1922). Hiergegen richtet sich die Berufung des Beklagten, der um Aufhebung des angefochtenen Urteils und Abweisung der Klage bittet. Die Kläger beantragen, die Berufung zurückzuweisen. Das angefochtene Urteil ist nebst den darin angezogenen Gutachten des sächsischen Arbeitsministeriums vorgetragen worden.

**Gründe:** Die Reichsverfassung bestimmt in Art. 159: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, die diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“

Daß der Zentralverband der Zimmerer die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder wahren und fördern will, ist nicht bestritten und offenbar der Fall. Die Zugehörigkeit zu diesem Verband wird also durch Art. 159 der Reichsverfassung geschützt. Daß auch Lehrlinge diesen Schutz genießen, kann nicht zweifelhaft sein. Hiernach ist die Bestimmung in § 3 Abs. 5 des Lehrvertrages „rechtswidrig“ und weiterhin, da die Reichsverfassung das Verbot aufstellt, Abreden zur Einschränkung oder Behinderung der Vereinigungsfreiheit in dem in Art. 159 bezeichneten Sinne zu treffen, nach § 134 BGB nichtig.

Fraglich ist nur, ob deshalb nach § 139 BGB der ganze Lehrvertrag nichtig ist. Zwar ist offenbar anzunehmen, daß der Beklagte den Lehrvertrag nicht ohne die Bestimmung des § 3 Abs. 5 abgeschlossen hätte — denn er hat gleichgültig von ihr Gebrauch gemacht —, aber mit Liebe (vergl. die Fußnote zur Entscheidung 6 in der Jur. Wochenschr. 1923, S. 240) ist gleichwohl die Annahme einer Nichtigkeit des ganzen Lehrvertrages wegen Nichtigkeit der Bestimmung des § 3 Abs. 5 abzulehnen, weil sie dem Sinne der Reichsverfassung widerspricht: wäre nämlich infolge der Nichtigkeit der Einzelbestimmung der ganze Lehrvertrag hinfällig, so würde der Schutz, den Art. 159 der Reichsverfassung geben will, in sein Gegenteil verkehrt: der Lehrherr könnte nun die Entlassung des Lehrlings auf die Nichtigkeit des ganzen Lehrvertrages stützen. Der Sinn und Zweck des Art. 159 der Reichsverfassung muß daher im vorliegenden Falle zur Außerachtlassung des § 139 BGB führen; denn die Reichsverfassung steht über dem Bürgerlichen Gesetzbuch.

Nach alledem kann sich der Beklagte weder auf die Bestimmung des § 3 Abs. 5 des Lehrvertrages stützen, noch auf die Richtigkeit des ganzen Lehrvertrages. Die Entlassung der Kläger am 28. September 1922 ist vielmehr zu Unrecht erfolgt. Das angefochtene Urteil ist sonach zu Recht ergangen und die dagegen gerichtete Berufung des Beklagten ist zurückzuweisen.

(„Das Schlichtungswesen“, 6. Jahrgang, Nr. 3 S. 39.)

## Verfahren

**Arbeitssekretäre gelten als Prozeßvertreter im Sinne des § 31 GGG**

**Entscheidung des Landgerichts Karlsruhe, II. Zivilkammer, vom 8. Mai 1925.**

Die Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Gewerbegerichts Pf. vom 1. April 1925 wird als unzulässig verworfen.

**Gründe:** Der Kläger war im Termin vor dem Gewerbegericht Pf. durch den Arbeitssekretär S. vertreten. Der Beklagte hat Zurückweisung dieses Vertreters beantragt. Das Gewerbegericht hat den Antrag abgelehnt. Der Beklagte hat Beschwerde eingelegt.

S. ist nach seinem Anstellungsvertrag Angestellter des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (Ortsauschuß Pf.), der aus einer Vereinigung von Gewerkschaften besteht. Nach § 3 seines Anstellungsvertrages ist er zugleich auch Angestellter der dem Ortsauschuß angegliederten Organisationen von Arbeitern. Daß er nun das Verhandeln vor Gericht (ausschließlich als Vertreter der klagenden oder beklagten Arbeiter) geschäftsmäßig betreibt, dürfte nicht zu bezweifeln sein. Es wird ihm aber Satz 2 des § 31 GGG zugute kommen, wonach zugelassen werden „Vertreter von Vereinigungen von... Arbeitern, insbesondere Gewerkschaftsbeamte, soweit sie für Mitglieder der vertretenen Vereinigung auftreten“. Hierfür dürfte schon der § 3 des Anstellungsvertrags sprechen. Außerdem wird es aber im Sinne der bezeichneten Gesetzesbestimmung liegen, daß sogar Personen, die lediglich Angestellte des Verbandes, der Organisationen, nicht auch der einzelnen Organisationen selbst sind, zugelassen werden müssen, da ein sachlicher Unterschied nicht anzunehmen sein wird und das Gesetz in Absatz 2, der nach der Revolution eingeführt worden ist, die Gewerkschaften offenbar begünstigen will. Schließlich wird der Ausdruck „Gewerkschaftsbeamter“ sowohl für Angestellte der einzelnen Organisationen wie für solche der Vereinigung der Organisationen zutreffen.

Indes kommt es auf all dies nicht an, da die Beschwerde unzulässig ist. Für das Verfahren vor dem Gewerbegericht finden, soweit nicht im Gewerbegerichtsgesetz besondere Bestimmungen getroffen sind, die für das amtsgerichtliche Verfahren geltenden Vorschriften der Zivilprozessordnung entsprechende Anwendung. Es trifft also § 157 Abs. 3 ZPO zu, wonach eine Anfechtung der Zurückweisung eines Bevollmächtigten, der das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreibt, nicht stattfindet. Diese Unzulässigkeit der Anfechtung gilt nicht nur für den Fall der Zurückweisung einer solchen Person, sondern auch für den Fall der Nichtzurückweisung, wie das Reichsgericht am 13. Juli 1897 (Seufferis Archiv Bd. 53 Nr. 52) entschieden hat. Es fragt sich hiernach nur, ob etwa aus den Vorschriften des Gewerbegerichtsgesetzes etwas Abweichendes herzuleiten ist. Dies ist nach der herrschenden Ansicht nicht der Fall (vergl. Prenner, GGG § 31 Anm. 5). Die gegenteilige Ansicht führt ins Feld, daß, soweit § 31 GGG die Bevollmächtigten betrifft, der § 157 der ZPO durch § 31 ersetzt sei, weshalb der Absatz 3 des § 157 ZPO nicht ohne weiteres auf § 31 übertragen werden könne. Dem kann aber nicht beigetreten werden. Denn dieser Ansicht widerspricht der Zweck des Gesetzes, daß nämlich die Frage der Zurückweisung oder Zulassung eines Bevollmächtigten der fraglichen Art lediglich vom Gewerbegericht entschieden werden soll, da es die Personen, die vor ihm auftreten, am besten kennt und eher als das fernestehende höhere Gericht zur Beurteilung der Zulassungsfrage in der Lage ist. Außerdem wird jene Frage vom Gesetz offenbar als eine so untergeordnete betrachtet, daß eine Behelligung des höheren Gerichts mit ihr nicht stattfinden soll.

**Entscheidung des Oberlandesgerichts Karlsruhe, I. Zivilsenat, vom 2. Juli 1925.**

Die weitere Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß der 2. Zivilkammer des Landgerichts Karlsruhe vom 8. Mai 1925 wird kostenfällig zurückgewiesen.

**Gründe:** Die weitere Beschwerde ist zuzulassen, da das Landgericht die Beschwerde zwar auch sachlich geprüft, aber nicht als sachlich unbegründet, sondern als prozessua-

unzulässig verworfen hat (Stein, Anm. III, 1 zu § 568 ZPO). Die weitere Beschwerde ist aber unbegründet. In der Streitfrage, ob der § 157 Abs. 3 ZPO auch im Verfahren vor dem Gewerbegericht gemäß § 26 GGG Anwendung findet oder durch die besondere Fassung des § 31 GGG ausgeschlossen ist, tritt der Senat der Anwendung bejahenden inneren Grund das auf Einfachheit und Kürze zugeschnittene Verfahren vor dem Gewerbegericht umständlicher und zeitraubender als das amtsgerichtliche. Die Beschwerde war also in der Tat unzulässig. Wäre sie aber zulässig, so wäre sie auch, wie das Landgericht mit Recht ausführt, unbegründet gewesen. Die Ansicht der Beschwerde, daß Gewerkschaftsbeamte nur als Vertreter einer einzelnen Arbeitervereinigung vor dem Gewerbegericht zuzulassen, aber zurückzuweisen seien, wenn sie von einer organisatorisch zusammengeschlossenen Gruppe von Arbeitervereinigungen angestellt sind, findet in dem Wortlaut des § 31 Abs. 2 GGG keine genügende Stütze und engt die Tragweite dieser Bestimmung weiter ein, als wohl der Absicht der Novelle vom 14. Januar 1922 entsprochen hat.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 2.)

\*

**Gehört die Prozeßvertretung Schwerbeschädigter zum gesetzlichen Aufgabenkreis der Vertrauensleute gemäß § 12 des Schwerbeschädigtengesetzes?**

Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 19, vom 18. Februar 1926.

Der Kläger, welcher mit 70 Pfennig Stundenlohn seit dem 9. Oktober 1925 als Kollationierer bei der Beklagten beschäftigt und selbst Schwerbeschädigter ist, hat als Vertrauensmann der Schwerbeschädigten in einem Vorprozeß eines anderen schwerbeschädigten Kollationierers gegen dieselbe Beklagte den damaligen Kläger auf Grund einer ihm erteilten Vollmacht in zwei Terminen vor dem Gewerbegericht vertreten. Für die hierdurch entstandene Zeitversäumnis sind ihm von der Beklagten 1,75 Mk. für 2½ Stunden vom Lohn gekürzt worden, deren Rückzahlung er nunmehr im Klagewege auf Grund des § 12 Abs. 3 des Schwerbeschädigtengesetzes in Verbindung mit § 35 VVG beansprucht.

Die Beklagte hat Abweisung beantragt und eingewendet, daß bei der Prozeßvertretung keine notwendige Versäumnis von Arbeitszeit vorgelegen habe.

Die Klage ist abgewiesen.

Aus den Gründen: Nach § 12 Abs. 1 SchVG hat zwar in allen Betrieben die Betriebsvertretung, und sofern gemäß § 12 Abs. 2 besondere Vertrauensleute bestellt sind, haben diese die Aufgabe, sich um die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes zu bemühen. Hierbei dienen sie auch der Hauptfürsorgestelle als Vertrauensstelle für diesen Betrieb. Hieraus sowie aus ihrer Gleichstellung hinsichtlich ihrer Aufgaben mit der Betriebsvertretung ergibt sich jedoch ohne weiteres, daß sich ihre Tätigkeit als Vertrauensleute nur auf den betreffenden Betrieb beschränkt, für den sie bestellt sind, und daß sie ihre Funktion als Vertrauensleute nur innerhalb dieses Personenkreises auszuüben haben. Zu einer Prozeßvertretung eines Schwerbeschädigten außerhalb des Betriebes sind sie daher nicht kraft ihres Amtes als Vertrauensleute, sondern nur auf Grund einer besonderen Prozeßvollmacht wie jeder andere Prozeßvertreter legitimiert. Eine sich aus ihrem Amte ergebende Notwendigkeit, sie gerade als Vertrauensleute zum Prozeßvertreter der Schwerbeschädigten zu bestellen, besteht daher gesetzlich nicht, vielmehr steht es dem Betreffenden völlig frei, sich einen Prozeßvertreter nach seinem eigenen Ermessen zu erwählen. Wie er dies tut, ist für ihn lediglich eine Frage der Zweckmäßigkeit. Ebensovienig besteht für den Vertrauensmann etwa eine Verpflichtung, eine Vertretung eines Schwerbeschädigten seines Betriebes vor Gericht zu übernehmen. In allen Fällen liegt daher die Übernahme einer solchen Prozeßvertretung nicht innerhalb des eigentlichen gesetzlichen Aufgabenkreises der Vertrauensleute. Die hierdurch entstehende Zeitversäumnis kann daher nicht als erstattungspflichtig im Sinne des § 12 Abs. 3 Satz 2 SchVG angesehen werden, sondern bildet lediglich einen Teil der Prozeßkosten, über deren Tragung jeweils nach Maßgabe der Vorschriften der Prozeßordnung zu entscheiden ist.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jahrg. Nr. 7.)