

Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 16, 7. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 31. Juli 1926

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

Inhaltsverzeichnis

1. Wahlen zum Betriebsrat	1	6. Betriebsstillegung	19
2. Geschäftsführung	5	7. Tarifvertrag	22
3. Betriebsversammlung	6	8. Schadenersatz	29
4. Entlassung	6	9. Lehrlingsfragen	30
5. Entlassung v. Betriebsratsmitgliedern	10		

Wahlen zum Betriebsrat

Ist der Arbeitgeber zur Bestellung eines Wahlvorstandes verpflichtet, wenn in der letzten Wahlperiode zwar ein Wahlvorstand von der letzten Betriebsvertretung bestellt war, eine Wahl aber nicht zustande gekommen ist?

Beschluss des Gewerbegerichts Frankfurt a. M. vom 14. April 1926.

Im Frühjahr 1925 ist von dem ausscheidenden Betriebsrat ein aus drei Wahlberechtigten bestehender Wahlvorstand gewählt worden, ferner einer der Gewählten zum Vorsitzenden. Ein Betriebsrat ist jedoch von den Arbeitnehmern nicht gewählt worden. Während die Kläger nunmehr bei Beginn der neuen Wahlperiode ab 1. April 1926 die Einleitung einer Betriebsratswahl zur Errichtung einer neuen Betriebsvertretung durch die Arbeitgeberin für erforderlich erachten, im Wege der Bestellung eines Wahlvorstandes nach § 23 Abs. 2 BtMG. in analoger Anwendung, hat die Beklagte ihre Verpflichtung und auch ihre Berechtigung zur Benennung eines solchen bestritten, sodann auch die Antragsteller nicht als aktiv legitimiert zur Antragstellung nach § 93 BtMG Artikel II § 1 Ziffer 5 der Verordnung vom 30. Oktober 1923 anerkannt. Die Notwendigkeit der Wahlvorstandsbestellung muß jedoch festgestellt werden. Zwar ist es richtig, daß sie grundsätzlich zu erfolgen hat durch Wahl seitens des ausscheidenden Betriebsrates; § 23 Abs. 1 BtMG. Das Gesetz sieht auch ausdrücklich eine Bestellung durch den Arbeitgeber nur in den folgenden vier Fällen vor:

1. Bei seinerzeit erfolgter Einführung des BtMG mangels Wahl durch den Arbeiter- oder Angestelltenausschuß (§ 102 BtMG Abs. 2).
2. Bei Unterlassung der Wahl durch den ausscheidenden Betriebsrat (§ 23 Abs. 2 BtMG).
3. Bei Neuerrichtung eines Betriebes.
4. Bei Vergrößerung bis auf 20 und mehr Angestellte (§ 23 Abs. 3 BtMG).

Dagegen ist für den Fall, daß trotz ordnungsgemäßen Zustandekommen eines Wahlausschusses die Errichtung eines Betriebsrates nicht erfolgt, eine Regelung im Gesetz mit ausdrücklichen Worten nicht getroffen. Es geht jedoch nicht an, hiermit bei den klaren Vorschriften der § 1 BtMG: „sind zu errichten“, § 2 BtMG: „ist zu wählen“, § 6 BtMG: „sind zu errichten“ bei klar zutagetretendem Wunsche der Arbeitnehmerschaft nach einer Betriebsvertretung, diese für alle Zeiten oder wenigstens für die Geltungsdauer des Betriebsrätegesetzes als ausgeschlossen anzusehen. Vielmehr muß dem Sinn und dem Zweck des Gesetzes entsprechen, möglichst Betriebsvertretungen ins Leben zu rufen, diese Rücke des Gesetzes ausgefüllt werden, indem man in analoger Anwendung des § 23 Abs. 2 BtMG in Verbindung mit § 1, § 2, § 6 BtMG den Arbeitgeber für verpflichtet erachten muß, zu Beginn der jeweiligen Wahlperiode des Betriebsrates auf den

Antrag der Arbeitnehmerschaft einen Wahlvorstand zu bestellen. (Vgl. in diesem Sinne z. B. auch Gewerbegericht Breslau als Arbeitsgericht X a IV 43/25 vom 20. November 1925. „Es kann die Belegschaft... falls die Ernennung des Wahlvorstandes nicht auch die Ernennung des Betriebsrates zur Folge haben sollte, kurz vor Ablauf der Wahlzeit, also etwa im März jeden Jahres vom Arbeitgeber Ernennung eines Wahlvorstandes verlangen... (Blätter für Arbeitsrecht 1925 Nr. 28 R 63) und Gewerbegericht Magdeburg vom 9. Februar 1924: „... Um diese Lücke des Gesetzes auszufüllen, was sich als dringendes Bedürfnis der Praxis darstellt, ist es jedoch nach herrschender Ansicht geboten, auf diese übrigen Fälle den § 23 Abs. 1 BGB unter Weglassung der Vierwochenfrist ausdehnend anzuwenden.“ (So z. B. auch Flatow § 23 Anmerkung 2 Satz 2 und eine gutachtliche Äußerung von Oberlandgerichtsrat Dr. Wschaffenburg vom 26. März 1926.)

Hiergegen konnte auch nicht von der Antragsgegnerin eingewandt werden, daß Formvorschriften eng auszulegen seien und eine Gesetzesauslegung im Wege der Analogie für das Arbeitsgericht als erstinstanzliches Gericht bei Entscheidungen nach dem Betriebsrätegesetz unzulässig sei. Der Sinn des Gesetzes sprach, wie vorerwähnt, hiergegen, zudem ist Analogie nach allgemein herrschender Rechtsansicht lediglich im Strafrecht unanwendbar, mit Rücksicht auf die ganz besondere Vorschrift des § 2 StGB, während für bürgerliches und Verwaltungsrecht in Anlehnung an die Bestimmungen des BGB § 133, § 157, § 242 allgemein analoge Gesetzesauslegung und -anwendung Platz greift.

Nach all diesem ist der Antrag der Kläger zulässig. Sie müssen jedoch auch als zur Antragstellung aktiv legitimiert angesehen werden. Es handelt sich um rund über 85 Arbeiter gegenüber einer Belegschaft von rund 120 Arbeitern und etwa 300—350 kaufmännischen Angestellten, also um etwa $\frac{1}{6}$ der Arbeitnehmer. Der Antrag wird nach Sachlage dann als zulässig zu erachten sein, wenn er nicht nur aus bloßem Mutwillen von einer ganz geringen Anzahl von Arbeitnehmern gestellt ist, so daß mit größter Wahrscheinlichkeit die Wahlvorstandsbestellung als zwecklos mit Rücksicht auf das wahrscheinliche Nichtzustandekommen einer Betriebswahl und nur als „sinnlose Formhandlung“ anzusehen ist (vgl. das zitierte Urteil Arbeitsgericht Breslau). Dies ist aber vorliegend nicht der Fall. Der Kammer ist ernstliches Interesse eines berechtigten Teiles der Belegschaft an einer neuen Betriebsvertretung dargetan.

(„Gew.- und Kaufmannsgericht“, 31. Jahrg. Nr. 9.)

*

Wie hat beim Vorliegen von zwei Vorschlagslisten die Verteilung der Sitze bei der Wahl des Gesamtbetriebsausschusses zu erfolgen?

Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin (Mtt.-Z. 46/26) vom 24. Juni 1926.

Der Antrag, die Wahl des Gesamtbetriebsausschusses für ungültig zu erklären, wird zurückgewiesen. Diese Entscheidung ergeht kostenfrei und ist endgültig.

Gründe: Die stattgefundenen Gesamtbetriebsauswahlgewahl ist von den Antragstellern mit der Begründung angefochten worden, die Feststellung des Wahlergebnisses sei nicht dem Sinne des Gesetzes entsprechend vorgenommen worden. Bei der Wahl seien zwei Listen aufgestellt worden, von denen die Liste I der freien Gewerkschaften (Arbeiter und Angestellte) an fünfter Stelle einen Angestellten enthalten habe. Bei der Abstimmung habe Liste I 16 Stimmen der Arbeiter und 5 Stimmen der Angestellten, im ganzen 21 Stimmen erhalten; Liste II (Kieseler, Fromke) 5 Stimmen. Demnach hätte die Verteilung der Gewählten nach folgenden Höchstzahlen vorgenommen werden müssen:

Liste I	Liste II
21 (1)	5 (5)
10 $\frac{1}{2}$ (2)	2 $\frac{1}{2}$
7 (3)	
5 $\frac{1}{4}$ (4)	
4 $\frac{1}{5}$	

so daß Liste I 4 Sitze und Liste II den 5. Sitz erhalten hätte. Liste II wäre jedoch ihres Mandats vom Wahlleiter für verlustig erklärt worden, weil der Minderheitsgruppe (Angestellte) unbedingt ein Sitz zufallen müsse. Diese Verteilung sei unzulässig. Da Liste I die 21 Stimmen nur mit Hilfe der Angestellten erlangt hätte, müsse der der Angestellten zuzufallende Sitz auch der Liste I und nicht der Liste II entnommen werden. Denn es sei nicht angängig, durch willkürliche Aufstellung der Reihenfolge der Bewerber das Stimmverhältnis zu beseitigen.

Sie haben beantragt, die Wahl des Gesamtbetriebsausschusses für ungültig zu erklären bzw. den Mangel bei der Feststellung des Wahlergebnisses durch entsprechenden Beschluß zu beseitigen und zu ergänzen.

Der Gesamtbetriebsausschuß hat Abweisung beantragt. Wegen der übrigen Ausführungen der Antragsteller wird auf den Antrag vom 1. Mai 1926 und die Schriftsätze vom 3. Juni 1926 — 17. Juni 1926, wegen der Ausführungen des Antragsgegners auf die Schriftsätze vom 31. Mai 1926 — 9. Juni 1926 Bezug genommen.

Gemäß § 93 WRG in Verbindung mit Art. II § 1 Ziff. 5 der Verordnung vom 30. Oktober 1923 hat das Gewerbegericht als vorläufiges Arbeitsgericht über den Antrag zu entscheiden, wenn die rechtliche Möglichkeit der Bildung einer Gesamtbetriebsvertretung für die einen Konzern bildenden verschiedenen Gesellschaften dahingestellt bleibt (vergl. Wöbling-Schulz-Sell, WRG Anm. 3 zu § 50) und von ihrem tatsächlichen Bestehen ausgegangen wird.

Dem Antrage selbst konnte nicht entsprochen werden.

Die Wahl des Betriebsausschusses ist keine Gruppenwahl wie bei der Betriebsratswahl, sondern sie erfolgt einheitlich durch Arbeiter und Angestellte im Betriebsrat. Die Stimmabgabe ist zwar an die Vorschlagslisten gebunden, worauf vom Leitenden der Betriebsratsitzung bei der Einreichung der Vorschlagslisten hinzuweisen ist (§ 33 WRG), im übrigen steht es aber jedem Betriebsratsmitgliede, ob Arbeiter oder Angestellter, frei, für eine der aufgestellten Listen — sei es die Arbeiter-, Angestellten- oder gemischte Liste — seine Stimme abzugeben. Für die Form der Vorschlagslisten genügt es, wenn die einzelnen Bewerber unter laufender Nummer oder in sonst erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind; die Einreichung bestimmter Personen an bestimmten Stellen kann nach dem Gesetz nicht verlangt werden.

Die Verteilung der Gewählten findet nach §§ 13 und 14 der Wahlordnung statt. Danach erfolgt die Verteilung der Mitgliederstellen auf die Vorschlagslisten nach dem Höchstzahlensystem, während die Verteilung der Bewerber innerhalb der Vorschlagslisten sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung bestimmt. Es dürfen aber nach § 27 Satz 2 WRG die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht sämtlich einer Gruppe angehören. Trifft dies — wie im vorliegenden Falle — zu, so muß das Mitglied der ausgefallenen Gruppe außerhalb der Reihenfolge vorweg entnommen werden (Zeig-Sizler § 27 Anm. 2).

Es können demnach im vorliegenden Falle nach Vorwegnahme des Angestellten nur noch 4 Sitze nach den Höchstzahlen und innerhalb der Vorschlagslisten nach der Reihenfolge verteilt werden. Sie fallen aber nach den Höchstzahlen der Liste I zu, da „gleiche Gruppen“ hier nur die Bedeutung von Arbeitern und Angestellten hat und politische Gruppen oder Listen einer bestimmten Richtung bei der Betriebsausschuwahl nicht Berücksichtigung finden können. Demnach muß der aus 4 Arbeitern der Liste I und einem Angestellten bestehende Betriebsausschuß als gültig anerkannt werden und Ablehnung des Antrages erfolgen.

*

Wann beginnt die Einspruchsfrist gegen die Gültigkeit der Betriebsratswahl?

In einem Betrieb in Zeitz hat am 27. März die Wahl zum Betriebsrat stattgefunden. Die Firma kochte am 12. April beim Arbeitsgericht Zeitz die Wahl mit der Begründung an, es läge ein Verstoß nach § 22 des WRG vor. Das Wahlergebnis hat vom 27. März bis zum 16. April ausgehängen, also 21 Tage. Nach § 18 der Wahlordnung zum WRG ist nach Feststellung des Wahlergebnisses nur ein zweiwöchentlicher Aushang notwendig. Der Einspruch gegen die Gültigkeit der Wahl konnte somit nur in der Zeit vom 27. März bis einschließlich 9. April erfolgen. Die Firma vertrat den Standpunkt, daß sie während der ganzen tatsächlichen Dauer des Aushanges ein Einspruchsrecht habe.

Das Arbeitsgericht Zeitz verkündete unterm 17. Mai 1926 (G. Pr. 35/26) folgenden Beschluß:

„Die Anfechtung der im Betriebe der Antragstellerin am 27. März 1926 erfolgten Wahl zum Betriebsrat wird für unzulässig erklärt. Die Entscheidung erfolgt gebührenfrei.“

Gründe: Am 27. März 1926 wurde für den Betrieb der Antragstellerin ein Betriebsrat gewählt, der aus 5 Arbeitnehmern (4 Arbeitern und einem Angestellten) besteht. Die Namen der Gewählten sind durch Aushang am 27. März bis 16. April 1926 bekanntgemacht worden.

Durch ein bei dem Gericht am 13. April eingegangenes Schreiben vom 12. April hat der Antragsteller die Wahl zum Betriebsrat mit der Begründung angefochten, daß durch

die Wahl der Tischler R. und Sch., die beide der Furnierabteilung angehören, der § 22 des WRG verletzt sei. Dieser Auffassung wird vom Wahlvorstand widersprochen. Es kann indessen dahingestellt bleiben, ob die Anfechtung der Wahl durch die Antragstellerin materiell begründet ist; denn die Wahlanfechtung ist nicht fristgerecht erfolgt, so daß dem Verlangen der Antragstellerin schon aus diesem Grunde nicht stattgegeben werden kann.

Nach § 19 der Wahlordnung zum WRG kann die Gültigkeit der Wahl nur während der Dauer des Aushanges angefochten werden. Die Dauer des Aushanges beträgt nach § 18 der Wahlordnung zwei Wochen. Daß im § 19 auch nur dieser zweiwöchentliche Aushang, nicht der etwa darüber hinaus erfolgte tatsächliche Aushang gemeint ist, ergibt sich daraus, daß im § 19 ausdrücklich auf § 18 verwiesen ist. Eine andere Auffassung würde auch dem Sinne des § 19 nicht gerecht werden. Denn dieser bezweckt, die Unsicherheit über das Ergebnis der Wahl auf einen möglichst kurzen Zeitraum zu beschränken. Dieser Zweck könnte nicht erreicht werden, wenn man unter der „Dauer des Aushanges“ im § 19 den tatsächlich erfolgten Aushang verstanden wissen wollte.

Hiernach war die Anfechtungsfrist der Antragstellerin am 9. April abgelaufen; ihre am 13. April erfolgte Anfechtung ist daher verspätet und war für unzulässig zu erklären, ohne daß es notwendig war, auf die materiellen Gründe einzugehen.

*

Zieht die Angestelltengruppe eines Unternehmens ihre Vorschlagsliste vor der Wahl zurück, so ist die nur aus Arbeitern gewählte Betriebsvertretung ein Betriebsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes

Beschluß des Gewerbegerichts Berlin als Arbeitsgericht vom 11. Juni 1926 (47/26 GewGer.).

Gründe: Bei der Antragsgegnerin fanden am 8. Mai 1926 die Betriebsratswahlen statt. Nachdem zunächst Vorschlagslisten von beiden Gruppen (Arbeitern und Angestellten) eingereicht waren, wurde die Liste der Angestellten nach einigen Tagen zurückgezogen und trotz Aufforderung durch den Wahlvorstand eine neue Vorschlagsliste nicht eingereicht. Die Angestellten haben vielmehr erklärt, sich an der Wahl nicht beteiligen zu wollen. Für die Wahl der Arbeiter war nur eine Liste eingereicht worden, eine Stimmabgabe hat daher gemäß § 8 Abs. 2 der Wahlordnung zum WRG nicht stattgefunden. Es herrscht Streit darüber, welche Berechtigung die auf diese Weise gewählte Betriebsvertretung habe.

Die Antragsteller sind der Ansicht, die gewählte Betriebsvertretung sei als Betriebsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes anzusehen und hat den aus dem Tenor dieses Beschlusses sich ergebenden Antrag gestellt.

Die Antragsgegnerin hat Abweisung des Antrages beantragt. Sie hält den gestellten Antrag für materiell unberechtigt. Nach ihrer Ansicht ist, da die Angestellten sich nicht an der Wahl beteiligt haben, überhaupt keine Betriebsratswahl vorgenommen worden; sie will aber entgegenkommenderweise die Gewählten als „Arbeiterrat“ anerkennen.

Zuständig für die Entscheidung ist das Gewerbegericht als Arbeitsgericht gemäß § 93 WRG in Verbindung mit Artikel II § 1 Ziff. 5 der Verordnung vom 30. Oktober 1923.

Der gestellte Antrag ist materiell berechtigt. Nach §§ 1 und 15 WRG werden nicht, wie die Antragsgegnerin in ihren Ausführungen darlegt, die Gruppenräte gewählt und aus ihnen der Betriebsrat gebildet, sondern es wird umgekehrt der Betriebsrat gewählt, und Arbeiterrat und Angestelltenrat werden erst gebildet durch die Arbeiter- bzw. Angestelltenmitglieder des Betriebsrats, eventuell durch Zuwahl von Ergänzungsmitgliedern. § 16 WRG regelt das Verhältnis der Arbeitnehmergruppen im Betriebsrat und bestimmt im Abs. 5, daß eine Minderheitsgruppe keine Vertretung erhält, wenn ihr nicht mehr als fünf Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebes darstellen. Hier sieht also das WRG schon den Fall vor, daß eine Betriebsvertretung nur Vertreter einer Gruppe enthält und trotzdem die Rechte und Pflichten des Betriebsrates hat und ist damit prinzipiell das passive Wahlrecht nur einer Gruppe für einen ordnungsmäßigen Betriebsrat festgelegt. Wenn nun im vorliegenden Falle die Gruppe der Angestellten aus irgendeinem Grunde auch auf das aktive Wahlrecht freiwillig verzichtet hat, was ihr an sich nicht verwehrt ist, so ist doch die sonst ordnungsmäßig gewählte Betriebsvertretung als Betriebsrat im Sinne des Gesetzes anzusprechen. Es ist nach § 15 WRG nicht möglich, einen Arbeiterrat zu bilden, ohne daß vorher ein Betriebsrat gewählt ist, wie es andererseits ja auch nicht möglich ist, daß ein Betriebsrat, aber kein Gruppenrat bestehen soll. Demnach ist es auch nicht angängig — wie die Firma es

will —, die gewählte Vertretung zwar als Arbeiterrat, nicht aber als Betriebsrat gelten zu lassen. Haben die Angestellten auch durch die Nichtbeteiligung an der Wahl ihre Stelle als Organ der Betriebsverfassung verloren, so besteht bejenseitig für die Arbeitergruppe der Betriebsrat aus den gewählten Arbeitermitgliedern, die, eventuell um die Ergänzungsmitglieder verstärkt, auch den Arbeiterrat bilden.

Allerdings heißt es in § 16 Abs. 2 WRG, daß keine Gruppe weniger als einen Vertreter haben darf. Verzichtet aber eine Gruppe ausdrücklich auf ihren Sitz in der Betriebsvertretung, so kann der Verzicht nicht die Folge haben, daß dadurch das Ergebnis der Wahlen der anderen Gruppe beeinträchtigt wird. Sonst wäre es einem oft verhältnismäßig kleinen Teil der Belegschaft jederzeit möglich, die Vornahme ordnungsmäßiger Betriebsratswahlen zu vereiteln und die ganze Betriebsvertretung zu sabotieren, was mit dem Gesetz unvereinbar ist.

Demnach mußte dem Antrage stattgegeben werden.

Die Endgültigkeit der Entscheidung ergibt sich aus § 3 Abs. 1, die Gebührenfreiheit aus § 5 Abs. 5 der Verordnung vom 10. Dezember 1923.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 7.)

Geschäftsführung

Die Errechnung der Affordsätze ist notwendige Zeitversäumnis im Sinne des § 35 WRG

Urteil des Gewerbegerichts Osnabrück (Nr. 63/26) vom 27. April 1926.

„Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 3,55 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.“

Tatbestand und Entscheidungsgründe: Der Kläger steht bei der Beklagten in Arbeit und ist Mitglied des Betriebs- und des Arbeiterrates. In Ausübung dieses Amtes hat er im Monat März 1926, als seitens der Beklagten eine prozentweise Herabsetzung der Affordlöhne bekanntgemacht war, innerhalb der Arbeitszeit eine Berechnung der einzelnen Affordsätze vorgenommen. Er hat ferner die Vorarbeiten für die Betriebsratswahlen ausgeführt und an Verhandlungen mit der Betriebsleitung über Unfälle, Zuspätkommen usw. teilgenommen. Im ganzen hat er zu dieser Tätigkeit 38 Stunden gebraucht. Die Beklagte hat ihm davon nur 33 Stunden vergütet, ihm aber den Lohn für 5 auf die Errechnung der Affordsätze verwandte Stunden mit $5 \times 71 = 3,55$ M. in Abzug gebracht.

Der Kläger macht geltend, daß auch die Versäumnis von Arbeitszeit durch die Berechnung der Affordsätze notwendig gewesen sei. Er hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm 3,55 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte hat Abweisung beantragt. Sie bestreitet, daß die Ausrechnung der Affordlöhne Aufgabe des Betriebsrates gewesen sei. Die Bestimmung in § 78 Ziffer 2 WRG komme nicht in Frage, da eine tarifvertragliche Regelung vorliege. Aus dieser ergebe sich aber nicht die Notwendigkeit dieser Arbeit für den Betriebsrat. Wenn der Kläger die Ausrechnung für erforderlich gehalten habe, so habe er jedenfalls dazu nicht die Arbeitszeit verwenden dürfen.

Nach § 35 WRG darf für die Betriebsratsmitglieder notwendige Versäumnis von Arbeitszeit eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben. Es fragt sich, ob im Sinne dieser Bestimmung die Berechnung der Affordsätze durch den Kläger als Betriebsratsmitglied erforderlich und damit die dadurch veranlaßte Versäumnis von Arbeitszeit notwendig war.

Von der Beklagten war eine prozentweise Herabsetzung der bisher geltenden Affordsätze bekanntgegeben. Infolge dieser Maßnahme machten sich in der Belegschaft Anzeichen erheblicher Beunruhigung geltend. Nach § 8 Ziffer 2 des Tarifvertrages sollen die Arbeiter für den Fall, daß über die Höhe eines Affordpreises Streitigkeiten entstehen, berechtigt sein, eine aus zwei Sacharbeitern und dem betreffenden Arbeitervertretungsmitglied bestehende Werkstattkommission zwecks Verhandlung mit den Vertretern der Betriebsleitung über die endgültige Festsetzung der strittigen Affordpreise zu bestellen. Wenn in § 66 unter Ziffer 3 WRG es als eine der wesentlichen Aufgaben des Betriebsrates bezeichnet wird, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, so gehört dazu bei der hier gegebenen Sachlage auch, die Angemessenheit der sich nach der Herabsetzung ergebenden Affordsätze zu prüfen und nötigenfalls beruhigend auf die Arbeiterschaft einzuwirken oder durch Herbeiführung einer Verhandlung mit der Betriebsleitung einen Ausgleich zu schaffen. Um aber hierfür eine Grundlage zu gewinnen, war es erforderlich, die neuen Affordsätze

einzelnen zu ermitteln. Der Betriebsrat und damit auch seine einzelnen Mitglieder haben die Interessen der gesamten Belegschaft wahrzunehmen; die Mitglieder sind dabei nicht etwa auf Teile derselben beschränkt. Wenn somit der Kläger im Auftrage der übrigen Betriebsratsmitglieder die Einzelaffordräge berechnete, so war das eine ihm als Betriebsratsmitglied obliegende notwendige Tätigkeit. Er brauchte dafür nicht seine Freizeit verwenden, durfte dazu vielmehr auch die Arbeitszeit in Anspruch nehmen.

Da hiernach der Kläger die Vergütung auch der zur Errechnung der Affordräge verwendeten Arbeitszeit beanspruchen kann, war, wie gesehen, zu erkennen.

Betriebsversammlung

Geeignete Räume zu Betriebsversammlungen

Das Gewerbegericht der Stadt Leipzig als Arbeitsgericht (64 B 1925 Nr. 7) hat in seiner Sitzung vom 12. Januar 1926 folgenden Beschluß verkündet:

Es wird festgestellt, daß dem Antragsteller ein Anspruch auf Zahlung von 15 M., die er für eine Saalmiete verauslagt hat, gegen die Antragsgegnerin zusteht.

Die Entscheidung ergeht gebührenfrei.

Dem Antrag, der sich auf § 93 Ziffer 4 in Verbindung mit § 36 BGG stützt, muß stattgegeben werden. Der Arbeitgeber hat nach § 36 BGG der Betriebsvertretung die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen. Der Regel nach werden Räume im eigenen Betrieb zur Verfügung gestellt werden können. Im vorliegenden Falle war das nicht möglich. Der Erfahrungsraum, den der Arbeitgeber aber in Leipzig-Connewitz angeboten hatte, lag, von der Betriebsstätte aus gesehen, am völlig entgegengesetzten Ende der Stadt und war nur mit einer etwa einstündigen Fahrt auf der elektrischen Bahn zu erreichen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer wohnt weit abseits von Leipzig-Connewitz. Bei dieser außergewöhnlichen Entfernung des Versammlungsortes von der Betriebsstätte und der damit verbundenen Erschwerung für das Zustandekommen der Versammlung überhaupt vermag das Arbeitsgericht nicht anzuerkennen, daß das Restaurant „Wartburg“ als geeignetes Versammlungsort angesehen werden konnte (vergl. hierzu Anmerkung 5 § 45 Flawo). Auch der Einwand der Antragsgegnerin, sie müsse besonders auf ein ganz neutrales Lokal bei der subtilen Zusammenstellung ihrer Belegschaft Bedacht nehmen, schlägt nicht durch, denn als ein solches Lokal war auch das ganz in der Nähe der Betriebsstätte gelegene Restaurant „Feldschlößchen“ in Leutzsch, wo schließlich auch die Versammlung abgehalten worden ist, anzusehen. Abgesehen davon, muß es bezweifelt werden, daß nicht auch noch andere Lokale in der Nähe hätten ausfindig gemacht werden können.

Die Weigerung des Antragstellers, die Versammlung im Restaurant „Wartburg“ in Leipzig-Connewitz abzuhalten, war sonach begründet und damit auch der Anspruch auf Zahlung von 15 M., die er für Miete des Saales in dem dann von ihm selbst ausgewählten „Feldschlößchen“ bezahlt hat.

Die Entscheidung ergeht gebührenfrei gemäß § 5 der Ausführungsverordnung vom 10. Dezember 1923.

(Leipziger Gew.-Zeitung, 7. Jahrg. Nr. 1.)

Entlassung

Größere Entlassungen ohne vorhergehende Rücksprache mit der Betriebsvertretung stellen eine unbillige Härte dar (§§ 74 und 84 BGG)

Urteil des Arbeitsgerichts Harburg a. O. vom 5. Mai 1925.

Entscheidungsgründe: Nach der Erklärung der Beklagten war schon mehrere Tage vor dem 24. April 1925 bei der Firma bekannt, daß die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitern nicht vermeidbar sei, da nach Ablieferung von drei reparierten Schiffen keine größeren Aufträge mehr vorlägen. Aus diesem Grunde hat der Direktor R. schon einige Tage vor dem 24. April 1925 die Anweisung getroffen, Arbeiter zu entlassen. Das ist nicht geschehen. Nach der Aussage des Zeugen B. hat erst am 25. April 1925 zwischen der Betriebsleitung und zwei Mitgliedern der Betriebsvertretung eine Besprechung über die Entlassung von 30 Leuten stattgefunden. Im Laufe dieser Besprechung hat der Direktor R. erklärt, daß die Leute vorläufig noch bleiben könnten. Am selben Tage hat der Zeuge B., nachdem die Beklagte eine entsprechende Auskunft von ihrer Organisation eingeholt

hatte, dem Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilt, daß die Entlassungen nunmehr vorgenommen werden müßten. Am selben Tage nachmittags sind dann diejenigen Arbeiter, die schon am vorhergehenden Tage ihre Entlassung erhalten hatten, entlassen worden. Pflicht der Beklagten wäre gemäß § 74 des Betriebsrätegesetzes gewesen, sich mit dem Betriebsrat möglichst längere Zeit vor der beabsichtigten Entlassung über Art und Umfang der Entlassungen und über die Vermeidung von Härten ins Benehmen zu setzen. Dieses InsBenehmensetzen erfordert die Zuziehung zu einer maßgebenden Besprechung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Diese Aussprache soll dem Betriebsrat Gelegenheit geben, nach Entgegennahme des Berichts seinerseits Vorschläge über Art und Umfang der bevorstehenden Entlassungen, insbesondere über die Vermeidung von Härten, zum Beispiel durch Zahlung von Abgangsschädigungen und Beobachtung gewisser Richtlinien bezüglich der Reihenfolge der Entlassungen zu machen. Dieser Verpflichtung ist die Beklagte nicht nachgekommen, sie hat dem Betriebsrat vielmehr, nachdem ihm morgens mitgeteilt war, die Arbeiter können vorläufig noch bleiben, nur ihren Entschluß mitgeteilt, daß die Entlassungen am selben Tage ausgesprochen werden müßten. Sie hat auch die zu entlassenden Arbeitnehmer selbst bestimmt, ohne auf etwaige Vorschläge des Betriebsrates zu achten. Wenn auch die ohne Beachtung der Vorschrift des § 74 des Betriebsrätegesetzes ausgesprochenen Entlassungen rechtlich wirksam sind, so muß doch anerkannt werden, daß in der plötzlichen Entlassung ohne Anhören der Betriebsvertretung zum mindesten hinsichtlich der Arbeitnehmer eine unbillige Härte vorliegt, die nicht erst seit ganz kurzer Zeit bei der Beklagten beschäftigt waren, denn es ist keineswegs die Möglichkeit ausgeschlossen, daß der Betriebsrat zweckmäßige und durchführbare Vorschläge hinsichtlich einer Streckung der Arbeitszeit oder wenn auch nur kurzfristigen und vorübergehenden Beschäftigung der überzähligen Arbeitnehmer in anderen Stellen hätte machen können und daß anstelle der Entlassenen zunächst jüngere unverheiratete und erst seit kurzer Zeit bei der Beklagten beschäftigte Arbeitnehmer hätten entlassen werden können. Alle diese Fragen hätten in der Besprechung mit dem Betriebsrat selbst geklärt werden können, wenn die Beklagte ihm dazu Gelegenheit geboten hätte. Auch wäre vielleicht eine Regelung in dem Sinne möglich gewesen, daß ein Teil der zu entlassenden Arbeitnehmer zunächst den ihnen zustehenden Urlaub erhalten hätten, wie es der Kläger vorschlägt. Der Einspruch der Arbeitnehmer ist gemäß § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes aus den vorgenannten Gründen als gerechtfertigt anzusehen.

*

Die Weigerung, ein im Betrieb angebrachtes Plakat, welches zur Demonstration am 1. Mai aufforderte, zu entfernen, ist kein Entlassungsgrund

Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund (Litt. S = 14/1926) vom 18. Mai 1926.

„Der Einspruch des Klägers gegen die seitens der Beklagten ihm gegenüber am 27. April 1926 ausgesprochene Kündigung wird für gerechtfertigt erklärt. Falls die Beklagte die Weiterbeschäftigung des Klägers ablehnt, wird sie verurteilt, an den Kläger 968 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.“

Tatbestand: Der Kläger ist seit 1916 Walzwerksarbeiter bei der Beklagten. Am 27. April 1926 war im Walzwerk III in 3 Meter Höhe ein Plakat der KPD angeschlagen, das zu einer Demonstration am 1. Mai cr. aufforderte. Der Obermeister Brächler forderte den Kläger auf, das Plakat zu entfernen. Der Kläger weigerte sich mit der Begründung, er wolle sich nicht von seinen eigenen Genossen (3. gehörte zur KPD) die Knochen kaputt schlagen lassen. Nachdem er auch einer wiederholten Aufforderung, das Plakat zu entfernen, nicht nachgekommen war, wurde ihm zunächst fristlos gekündigt. Nach Einspruch des Arbeiterrates wurde die fristlose Kündigung aufgehoben und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zum 10. Mai 1926 gekündigt. Der Kläger hat fristgemäß Einspruch gegen die Kündigung beim Arbeiterrat erhoben. Dieser hat den Einspruch für gerechtfertigt erklärt. Nachdem die Einigungsverhandlungen mit der Direktion fruchtlos verliefen, klagte der Kläger beim Arbeitsgericht mit dem Antrage: die Kündigung möge für ungerechtfertigt erklärt werden. Er stützt sich auf § 84 Nr. 1 und 4 des BtRG.

Die Beklagte beantragt Zurückweisung des Antrages. Sie hält den Tatbestand des § 123 Nr. 3 der Gewerbeordnung für gegeben.

Gründe: Die Weigerung des Klägers, das Plakat zu entfernen, war nicht widerrechtlich, sondern berechtigt. Daß etwa der Kläger das Plakat selbst angebracht habe, behauptet die Beklagte gar nicht. Hatte er es aber nicht angebracht, so gehörte die Beseitigung des Plakates ebensowenig zu den Dienstobliegenheiten des Klägers wie etwa die

Entfernung von Unrat aus dem Arbeitsraum. Nun kommt hinzu, daß der Kläger Angehöriger derjenigen Partei war, deren Plakat zu entfernen war, und diese Zugehörigkeit war den Arbeitern bekannt. Es war mithin für ihn eine Sache des Ehrgefühls, seine Hand nicht gegen eine Kündigung der eigenen Partei zu erheben.

Wäre dem Obermeister, der die Aufforderung an den Kläger gerichtet hat, die Tatsache der Zugehörigkeit des Klägers zur KPD bekannt gewesen, so würde der Einspruch gemäß Nr. 1 des § 84 des BRG schon gerechtfertigt sein. Das konnte aber dahingestellt bleiben, weil die Kündigung auch eine unbillige, durch das Verhalten des Klägers nicht bedingte Härte im Sinne der Nr. 4 des genannten § 84 darstellt.

*

Vorübergehende Krankheit ist kein Entlassungsgrund

Urteil des Randower Gewerbegerichts, Kammer I, zu Stettin (P. I. 252/1925) vom 11. Dezember 1925.

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 72 M. rückständigen Arbeitslohn zu zahlen. Die Kosten des Verfahrens werden der Beklagten auferlegt.“

Tatbestand: Der Kläger — Betriebsratsmitglied — ist 8 Jahre lang bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt gewesen. Am 16. September 1925 ist er erkrankt und bis zum 10. Oktober 1925 arbeitsunfähig gewesen. Während dieser Krankheit hat die Beklagte am 1. Oktober 1925 die fristlose Kündigung des Klägers ausgesprochen. Der Kläger hält diese Kündigung für unzulässig und ist der Meinung, daß dadurch das Arbeitsverhältnis nicht gelöst sei. Die Betriebsvertretung habe der Kündigung nicht zugestimmt. Der Kläger fordert daher Fortzahlung des inzwischen fällig gewordenen Betrages von 72 M. für die Zeit vom 12. bis 31. Oktober 1925.

Die Beklagte hat eingewandt, daß sie das Arbeitsverhältnis mit Recht fristlos gelöst habe, weil der Kläger infolge der Krankheit zur Fortsetzung der Arbeit unfähig gewesen sei. Sie habe die Kündigung erst am 15. Tage nach der Krankheit des Klägers ausgesprochen und dadurch hinreichende Rücksichtnahme bewiesen. Der Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung des Klägers bedürfe es in diesem Falle nicht. Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt.

Entscheidungsgründe: Nach § 96 Abs. 2 Ziffer 3 BRG bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung nicht bei fristlosen Kündigungen, die aus einem Grunde erfolgen, der nach dem Gesetz zur Lösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Ein solcher Grund liegt hier aber nicht vor. Die Beklagte beruft sich auf § 123 Ziffer 8 GG, wonach gewerbliche Arbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung entlassen werden können, wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig sind. Diese Bestimmung ist nun nicht so aufzufassen, daß schlechthin jede Krankheit zur fristlosen Entlassung berechtigt. Es ist allerdings nicht erforderlich, daß der Arbeiter dauernd und vollständig zur Fortsetzung der Arbeit unfähig geworden ist, es würde auch eine voraussichtlich vorübergehende Arbeitsunfähigkeit genügen, wenn diese von erheblicher **Zeitdauer** ist. Die fristlose Kündigung eines Arbeiters muß stets dann als unzulässig angesehen werden, wenn eine verhältnismäßig nicht erhebliche Behinderung im Sinne des § 616 BGB vorliegt. Man würde beispielsweise bei einer Beschäftigung von zehn Monaten eine Krankheitsdauer von 10 Wochen schon als sehr erheblich ansehen müssen, dagegen nicht, wenn ein Arbeiter schon zwei Jahre in einem Betrieb tätig und nun eine Woche lang krank und arbeitsunfähig ist. Im vorliegenden Falle ist der Kläger 8 Jahre lang im Betriebe der Beklagten beschäftigt gewesen. Seine Krankheit von 3½ Wochen kann daher nur als eine **nicht erhebliche** Behinderung angesehen werden. Ein Grund zur fristlosen Kündigung liegt danach nicht vor. Das Arbeitsverhältnis gilt deshalb durch die Kündigung vom 1. Oktober 1925 nicht als gelöst. Der Lohn ist weiterzuzahlen, nachdem der Kläger nach seiner Genesung am 12. Oktober 1925 seine Arbeitskraft wieder angeboten hat. Da im übrigen die Höhe des Anspruches nicht bemängelt ist, war nach dem Klageantrage wie geschehen zu erkennen.

*

Wie Entlassungsgründe konstruiert werden

Urteil des Arbeitsgerichts Dresden (VIII b 1 B P. R. Nr. 482) vom 10. Mai 1926.
„Der Einspruch gegen die Kündigung wird als berechtigt anerkannt. Für den Fall, daß Nichtwiedereinstellung der Kläger erfolgt, wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger R. 600 M. und dem Kläger Kl. 250 M. zu zahlen. Die Kosten des Rechtsstreits einschl. 27 M. Gerichtsgebühr fallen der Beklagten zur Last.“

Tatbestand und Gründe: Der Arbeiterrat der Beklagten hat für den Werkzeugmacher K. und den Dreher M., die am 14. April 1926 entlassen worden sind, unter Berufung auf § 84 Ziffer 4 WRG Klage erhoben. Die Formen und Fristen der §§ 84 und 86 WRG sind gewahrt. Zur Begründung der unbilligen Härte wird angeführt: für K., daß er seit April 1913 bei der Firma in Arbeit gestanden habe, für M., daß er seit Oktober 1921 dort tätig gewesen sei, für beide, daß sie bisher keinerlei anderweite Beschäftigung gefunden und auch noch keine Aussicht hätten, solche zu erlangen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie bestreitet nicht die tatsächlichen Angaben der Kläger, macht aber geltend, daß die Entlassung der Genannten durch deren Verhalten gerechtfertigt sei. Zur näheren Begründung hat sie den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 5. Mai 1926 vorgetragen, auf den verwiesen wird.

Die Kläger entgegnen: Es sei richtig, daß sie in einer Werkstatt, die dem Vater eines von ihnen gehöre, gearbeitet hätten, doch sei dies nur in ihrer freien Zeit geschehen und es sei lediglich an der Herstellung eines Scherzartikels für Fahrräder gearbeitet worden, also eines Artikels, der in keiner Weise in den Rahmen der Fabrikation der Beklagten falle. Hinsichtlich des Arbeiters K. wird ausgeführt, daß dieser im Juli oder August v. J. wegen Krankheit einmal gefehlt und sich erst nachträglich entschuldigt habe, auch wegen dieser Verjämnis verwarnt worden sei. Seitdem habe K. nicht wieder gefehlt bis zum 13. April 1926. An diesem Tage sei er erneut erkrankt und habe sich am Tage darauf entschuldigt. Am gleichen Tage habe er dies nicht tun können, weil er gelegen und ihm niemand zur Verfügung gestanden habe, der der Beklagten die Mitteilung hätte überbringen können. Es sei unwar, daß K. in der Zeit, in der er im Betriebe gefehlt habe, in der fraglichen Werkstatt oder anderswo gearbeitet habe.

Über das Vorbringen der Beklagten sind deren Betriebsleiter St. und Werkmeister J. als Zeugen gehört worden. Die Beklagte hat dem Kläger K. den aus der Niederschrift Bl. 10 b d. A. ersichtlichen Eid zugesprochen, den dieser angenommen und zufolge Beweisbeschlusses Bl. 11 d. A. auch geleistet hat.

Das Gericht würde die Entlassung der Kläger für gerechtfertigt erachten, wenn feststände, daß beide sich in der fraglichen Werkstatt mit der Herstellung von Artikeln beschäftigt hätten, die in den Rahmen der Fabrikation der Beklagten fallen. Daß dies der Fall gewesen ist, hat die Beklagte, wie sie selbst zugibt, nicht feststellen können, sie vermutet dies nur. Die Beweisaufnahme hat nichts ergeben, was diese Vermutung irgendwie stützen könnte. Infolgedessen liegt kein Grund vor, der Darstellung der Kläger über die Art ihrer Tätigkeit in der Werkstatt, die nach Ansicht des Gerichts keinen Anlaß zu Beanstandungen geben würde, weniger Glauben zu schenken, als der Darstellung der Beklagten. Hinsichtlich des Arbeiters K. war weiter die Behauptung der Beklagten, daß dieser im letzten Jahre wiederholt unentschuldig von der Arbeit weggeblieben sei und während seines Fehlens anderweit gearbeitet habe, zu prüfen. Hierzu hat sich nur feststellen lassen, daß K. im Juli oder August v. J. ein- oder zweimal gefehlt und sein Fernbleiben verspätet mit Krankheit entschuldigt hat. Die Beklagte hat den von K. für sein Fehlen damals angegebenen Grund anscheinend geglaubt, denn sie hat ihm lediglich wegen der verspäteten Entschuldigung eine Verwarnung erteilt. Seit dieser Zeit hat K. erst am Tage vor seiner Entlassung, am 13. April 1926 erneut gefehlt und am folgenden Tag einen Krankenschein vorgelegt, in dem bescheinigt ist, daß K. wegen eines Magenleidens in ärztlicher Behandlung steht. Die Beklagte legt nun das Hauptgewicht auf ihre Behauptung, daß K. sowohl in früheren Fällen seines Fehlens als auch am 13. April 1926 nicht krank gewesen sei, sondern gearbeitet habe. Diese Behauptung hat sich in der Verhandlung nicht erweisen lassen. Ob K. im Sommer 1925 tatsächlich krank war, als er dem Betrieb fernblieb, läßt sich heute nicht mehr feststellen. Die Beklagte hätte damals von K. Belege für seine Behauptung verlangen müssen, hat dies aber nicht getan. Die Angabe des K., daß er am 13. April 1926 krank war, erschien dem Gericht im Hinblick auf den überreichten Krankenschein glaubhaft. Die Tatsache, daß K. mit der Entschuldigung für sein Fernbleiben säumig gewesen zu sein scheint, verdient Klage, kann aber bei der langen Dauer seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten nicht so stark ins Gewicht fallen, daß hierdurch die schwerwiegende Maßnahme der Entlassung mit der bei der heutigen wirtschaftlichen Lage möglichen Folge unabsehbarer Arbeitslosigkeit sich rechtfertigen ließe. Da die im übrigen von der Beklagten für die Entlassung der Kläger angeführten Gründe sich nur als eine Vermutung der Beklagten ohne nähere Anhaltspunkte erwiesen haben, konnten sie vom Gericht nicht berücksichtigt werden. Angehts der unbestrittenen Tatsache, daß die Kläger lange Zeit dem Betrieb der Beklagten gedient haben und durch ihre Kündigung zu vielleicht längerer Arbeitslosigkeit gezwungen sind, hat das Gericht den auf unbillige Härte gestützten Einspruch als berechtigt erachtet.

Kündigungseinpruch des Angestellten, wenn nur Arbeiter in den Betriebsrat gewählt sind und ein Angestelltenrat fehlt

Urteil des Gewerbegerichts Mannheim als Arbeitsgericht vom 9. Juni 1926.

Entscheidungsgründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger Angestellter im Sinne des BGG (§ 12) ist und daß im Betriebe der Beklagten ein Angestelltenrat nicht vorhanden ist. In die Betriebsvertretung sind nur Arbeiter (keine Angestellten) gewählt. Diese bilden den Betriebsrat und zugleich den Arbeiterrat. Das ergibt sich aus der Fassung des § 15 BGG, nach welchem in erster Linie der Betriebsrat geschaffen und aus den Mitgliedern des Betriebsrates die besonderen Gruppenräte (eventuell unter Zuwahl von Ergänzungsmitgliedern) gebildet werden. Hat eine Wählergruppe (hier die Angestelltenchaft) sich der Wahl enthalten, so besteht der Betriebsrat eben nur aus Gewählten der anderen Gruppe (hier der Arbeiter), die dann allein den Betriebsrat bilden. Daß der Betriebsrat ausschließlich aus Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe bestehen kann, geht aus § 16 Abs. 5 BGG hervor: Zu demselben Ergebnis kommt der Reichsarbeitsminister im Reichsarbeitsblatt 1921, amtlicher Teil, Seite 295, Bescheid Nr. 212, und Dersch, Neue Schlichtungsverordnung 1924, Seite 382.

Die Mitwirkung bei Einsprüchen gegen Kündigungen ist nach § 78 Ziffer 9 und § 84 BGG in der Regel Aufgabe des Gruppenrates. Im § 78 BGG sind jedoch die Aufgaben des Arbeiterrates und des Angestelltenrates in Betrieben, „wo ein solcher nicht besteht,“ ausdrücklich dem Betriebsrat übertragen. Als eine dieser Aufgaben ist die Mitwirkung bei Entlassungen von Arbeitnehmern nach §§ 84 bis 90 unter Ziffer 9 aufgezählt. Demnach ist in den Ausnahmefällen, in denen ein Gruppenrat nicht besteht, die Mitwirkung bei Einsprüchen dem Betriebsrat übertragen. Dabei ist im Gesetz kein Unterschied gemacht, aus welchem Grunde der Gruppenrat nicht besteht. In den §§ 84 und 86 BGG ist zwar nur die Rede vom Arbeiterrat oder Angestelltenrat. Es ist aber gar nicht nötig, daß auch dort nochmals besonders der Ausnahmefall erwähnt wurde, denn auch die §§ 84 und 86 BGG stehen unter demselben Titel (III) des Betriebsratgesetzes, der die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretung behandelt, und der § 78, der die Ausnahmevorschrift enthält, steht ebenso wie die §§ 84 und 86 in dem Unterabschnitt B, der den Titel „Arbeiterrat und Angestelltenrat“ trägt. Auch kann aus den §§ 84 und 86 allein gar nicht entnommen werden, wann der Arbeiterrat oder der Angestelltenrat berufen ist, sondern der § 78 Ziffer 9 gibt die Auskunft über die Verteilung der Zuständigkeit durch die Worte „der Gruppe“. Die §§ 78 und 84 sind also zusammen zu betrachten, und aus ihrem Zusammenhalt geht hervor, daß beim Fehlen eines Angestelltenrates der Betriebsrat für das Einspruchsverfahren bei Kündigungen zuständig ist. Aus diesen Gründen konnte das Gericht nicht der von den meisten Kommentaren vertretenen Meinung folgen, daß die Wahlenthaltung einer Gruppe den Einspruch für die Angehörigen dieser Gruppe ausschließt; vielmehr kam das Gericht zu demselben Ergebnis wie Dersch a. a. O. und wie Professor Erdel in der Stuttgarter Kartenauskunftei für Arbeitsrecht, Karte Entlassung 3 h a (Nr. 172).

Ob der Arbeiterrat der Beklagten sich selbst in dieser Angelegenheit als Arbeiterrat oder als Betriebsrat bezeichnet hat, ist belanglos, da er nach dem Obigen hier ohne weiteres als Betriebsrat anzusehen ist.

Demnach ist im vorliegenden Falle der Einspruch ordnungsmäßig eingelegt und daher zulässig.

Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Der Kündigungsschutz der neugewählten Betriebsratsmitglieder beginnt unmittelbar nach vollzogener Wahl

Urteil des Gewerbegerichts Dresden (VIII b 1 P. R. Nr. 204) vom 17. Mai 1926.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger B. 130 RM., C. 110 RM., S. 84 RM., S. 60 RM., S. 84 RM. nebst 4 Prozent Zinsen vom Tage der Zustellung an zu bezahlen und die Kosten des Verfahrens einschließlich 15 RM. Gerichtsgebühr zu tragen.

Tatbestand und Entscheidungsgründe. Den Klägern ist am 17. 3. ds. Jrs. für 31. 3. ds. Jrs. gekündigt worden. Sie betrachten sich als Mitglied des Betriebsrats der Beklagten für das Geschäftsjahr 1926/27, und zwar bereits zur Zeit ihrer Kündigung, machen geltend, daß eine Zustimmung der Betriebsvertretung zu ihrer Kündigung gemäß § 96 BGG nicht vorgelegen habe und beanspruchen demgemäß Fortzahlung ihres Lohnes auch über den 31. 3. 1926 hinaus zunächst auf 2 Wochen mit dem Antrage, die Beklagte zur

Zahlung der W. 2 der Klageschrift angeführten Beträge an die dort genannten Kläger zu beurteilen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie gibt zu, daß die Kläger im Zeitpunkt ihrer Kündigung als gewählte Mitglieder ihres Betriebsrats für das Geschäftsjahr 1926 bis 27 nach den Vorschriften des BRG anzusehen seien, falls zu dieser Zeit auch das für ihren Betrieb zu wählende Angestelltenmitglied des Betriebsrats als bereits gewählt zu betrachten sei. Letzteres bestreiten sie.

Selbst wenn man aber die Neuwahl des Betriebsrates für das Geschäftsjahr 1926 bis 27 als im Zeitpunkt der Kündigung rechtsgültig vollzogen ansehen wolle, so bestreite doch in diesem Zeitpunkt noch kein Kündigungsschutz für den neuen Betriebsrat, da zu dieser Zeit der alte Betriebsrat noch amtiert habe, dessen Amtsdauer erst mit Ablauf seines Amtsjahres, d. h. mit Ende März 1926 beendet gewesen sei und der auch nicht vor diesem Zeitpunkt von seinem Amte zurückgetreten sei. Es könne unmöglich der Wille des Gesetzes sein, daß zwei Betriebsvertretungen gleichzeitig den Schutz des Gesetzes genießen.

Die Beweisaufnahme hat zunächst ergeben, daß eine gültige Wahl eines Angestelltenmitgliedes des Betriebsrats der Beklagten für das Jahr 1926/27 überhaupt nicht erfolgt ist, da es, wie die Bekundung des Zeugen ergeben hat, an wesentlichen Voraussetzungen für diese Wahl gefehlt hat. Hieraus folgt auf Grund des sonstigen insoweit übereinstimmenden Parteivertrags, daß im Zeitpunkt der Kündigung der Kläger, also am 17. 3. ds. Jz. der Betriebsrat der Beklagten für das Geschäftsjahr 1926/27, dargestellt durch die gewählten Arbeiterratsmitglieder, als gewählt anzusehen ist. Es herrscht weiter Einverständnis unter den Parteien, daß am 17. 3. 26 das Geschäftsjahr des Betriebsrats für das Jahr 1925/26 noch nicht abgelaufen war. Die Frage ist nun, ob der im Zeitpunkt der Kündigung der Kläger als gewählt anzusehende Betriebsrat für 1926/27 am 17/3. 1926 bereits den Kündigungsschutz des § 96 BRG genöß. Das Gericht hat diese Frage bejaht. Wenn auch zuzugeben ist, daß der Betriebsrat der Beklagten für das Geschäftsjahr 1926 bis 27 im Zeitpunkt der Kündigung der Kläger noch nicht als „gebildet“ angesehen werden kann, so wird man doch den durch das Vertrauen der Arbeitnehmer formgerechter gewählter Betriebsratsmitgliedern schon mit dem Zeitpunkt ihrer Wahl den im BRG normierten Kündigungsschutz zubilligen müssen. Der Arbeitgeber hätte es sonst völlig in der Hand, die an sich rechtsgültige Wahl ihm mißliebiger Mitglieder der Betriebsvertretung nach seinem Belieben illusorisch zu machen. Das aber widerspräche dem Sinne der Schutzbestimmungen des BRG. Aus dem Gesagten wie aus der unbestrittenen Tatsache, daß die in § 96 BRG vorgesehene Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung der Kläger nicht vorgelegen hat, folgt weiter, daß der Anspruch der Kläger auf Fortzahlung ihres Lohnes über den 31. 3. 26 hinaus in der von ihnen angegebenen Höhe, über die zahlenmäßig für diese Instanz kein Streit besteht, gerechtfertigt ist. Der Klage war mithin stattzugeben.

*

Die Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsobmannes muß in einer hierzu einberufenen Betriebsversammlung erfolgen. Jede auf andere Weise erfolgte Zustimmung ist rechtungsgültig

Urteil des Gewerbegerichts Duisburg (Nr. 251/1926) vom 25. Juni 1926.

„Es wird festgestellt, daß die dem Kläger gegenüber erfolgte Kündigung rechtungswirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Beklagte wird vorbehaltlich weiterer Ansprüche verurteilt, an den Kläger 48,88 M. zu zahlen.“

Tatbestand: Der Kläger trägt vor, daß er bei der Beklagten seit 28. März 1925 als Arbeiter beschäftigt gewesen sei. Am 16. März sei ihm das Arbeitsverhältnis zum 26. März 1926 gekündigt worden. Der Kündigung habe er widersprochen, weil die Beklagte die Vorschrift des § 98 BRG verletzt habe. Er sei Betriebsobmann gewesen und es sei insolgedessen zu seiner Kündigung die Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer erforderlich gewesen. Zwar habe die Mehrheit am 16. März 1926 schriftlich ihre Zustimmung erteilt; diese Zustimmung sei aber rechtungswirksam, weil sie nicht durch Mehrheitsbeschluß und erst dann herbeigeführt worden sei, nachdem ihm bereits gekündigt worden sei. Sein Arbeitsverhältnis bestreite daher weiter und die Beklagte sei verpflichtet, ihm die bisher entstandenen Ausfallschichten vorbehaltlich weiterer Ansprüche zu zahlen. Bis einschließlich 5. April 1926 habe er einen Schaden von 48,88 M. erlitten, deren Zahlung die Beklagte verweigere.

Der Kläger beantragt, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Beklagte vorbehaltlich weiterer Ansprüche zu verurteilen, an ihn 48,88 M. zu zahlen sowie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie macht geltend, daß eine Gesetzesverletzung nicht vorliegt, da die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer ihre Zustimmung zur Kündigung des Klägers schriftlich erteilt hat. Auch die Arbeiter hätten Einwendungen gegen die Kündigung nicht erhoben, sich vielmehr stillschweigend damit einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe: Gemäß § 96 Abs. 1 WRG bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung grundsätzlich der Zustimmung der Betriebsvertretung. Gemäß § 98 Abs. 2 a. a. O. findet diese Bestimmung auf die Betriebsobleute mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes tritt. Unstreitig war der Kläger Betriebsobmann der Beklagten und unstreitig haben eine Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterschrieben auf dem Schriftstück vom 16. März 1926 erklärt, daß sie gegen die Kündigung des Obmanns aus Arbeitsmangel keine Einwendungen zu erheben haben. Unbestritten ist ferner festgestellt worden, daß diese Erklärung von der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes abgegeben worden ist.

Die Frage, auf welche Weise im Falle einer dem Betriebsobmann gegenüber beabsichtigten Kündigung die Feststellung des Mehrheitswillens zu erfolgen hat, ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt und bestritten. Die eine Meinung geht dahin, daß es genüge, wenn der Arbeitgeber durch Befragen der einzelnen Arbeitnehmer den Mehrheitswillen erkundet. Sie hält also die Beobachtung einer bestimmten Form, insbesondere eines formellen Beschlusses nicht für erforderlich (vergl. Entscheidung des Schlichtungsausschusses Hamburg vom 1. März 1921 im Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band 1921, Seite 213). Entsprechend dieser Meinung müßte das im vorliegenden Falle eingeschlagene Verfahren der Herbeiführung einer einfachen schriftlichen, nicht auf besonderem formellen Beschluß beruhenden Willenserklärung als ausreichend angesehen werden. Die andere Meinung, auf welche sich der Kläger beruft, geht dahin, daß die Feststellung des Mehrheitswillens in einer Versammlung der wahlberechtigten Arbeitnehmer stattfinden müsse, die der Betriebsobmann auf Antrag des Arbeitgebers in entsprechender Anwendung des § 46 WRG einzuberufen verpflichtet sei (vergl. Flatow WRG 11. Aufl. Anm. 2 zu § 98 und Schlichtungsausschuß in München im „Schlichtungswesen“ Nr. 1 vom 15. Januar 1921, Seite 24). Das erkennende Gericht hat sich schließlich für die Auffassung entschieden, daß für eine rechtswirksame Feststellung des Mehrheitswillens ein besonderer formeller Beschluß erforderlich sei. Wenn es im § 98 Absatz 2 WRG heißt, daß an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes tritt, so folgt hieraus zunächst, daß die wahlberechtigten Arbeitnehmer für die Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung der auf gesetzlicher Grundlage beruhenden kollegialen Betriebsvertretung gleichgestellt sind. Für die letztere kann es als anerkanntes Recht gelten, daß in allen Fällen, in denen eine Entscheidung in ihre Hand gelegt ist, diese nur auf Grund eines Beschlusses in einer ordnungsmäßig einberufenen Versammlung der Betriebsvertretung erfolgen kann. Dieser Grundsatz ist mangels ausdrücklicher gesetzlicher Vorschriften über die Form der Beschlussfassung kollegialer Betriebsvertretungen im Wege der Auslegung gefunden worden, und wenn eine Entschließungs- oder Entscheidungsbefugnis des gleichen Inhalts, wie sie sonst der kollegialen Betriebsvertretung zusteht, in die Hände der wahlberechtigten Arbeitnehmerschaft gelegt ist, so bestehen schon aus diesem Grunde keine Bedenken auch für die Herbeiführung von deren Stellungnahme die Beobachtung gewisser Formen, insbesondere eine formelle Beschlussfassung in einer hierzu besonders einberufenen Versammlung zu verlangen. Es kann dahingestellt bleiben, ob und welche Formen etwa für die Einberufung einer solchen Versammlung erforderlich wären. Es handelt sich in § 98 a. a. O., ebenso wie im § 96 a. a. O., um besondere Schutzvorschriften für die Mitglieder der Betriebsvertretungen, mögen diese nun aus einer Mehrheit von Personen oder aus einer Einzelperson bestehen. Die genannten Schutzvorschriften sind also nach Inhalt, Sinn und Zweck vollkommen gleichartig. Es handelt sich in beiden Fällen auch um Entscheidungen, die für den davon Betroffenen von weittragender Bedeutung und Wichtigkeit sind. Schon dieser Umstand spricht dafür, daß denjenigen Personen, welche die Entscheidung zu treffen haben, deren Bedeutung noch besonders durch die Form, in welcher die Beschlussfassung erfolgt, vor Augen geführt und ihr Verantwortungsgefühl verschärft werden muß. Dies muß sowohl für den Fall des § 96 als auch des § 98 WRG Geltung haben. Andernfalls wäre die Rechtslage des Obmannes, der doch gesetzlich denselben Rechtsschutz genießt, wie jedes einzelne Mitglied einer kollegialen Betriebsvertretung, nicht in gleicher Weise gesichert. Es ist ferner noch zu berücksichtigen, daß in den Kleinbetrieben, in denen die Betriebsvertretung nur aus dem Obmann besteht, die persönlichen Beziehungen des

Arbeitgebers zu seinen Arbeitnehmern im allgemeinen viel engere sind, als in Großbetrieben, in denen der Arbeitgeber oder die ihn vertretenden Organe von einer großen Arbeiterchar viellecht nur einige wenige persönlich kennt. Es besteht daher in Kleinbetrieben die Gefahr, daß der Arbeitgeber, falls man eine Erkundung des Mehrheitswillens durch einfache Befragung der einzelnen wahlberechtigten Arbeitnehmer für ausreichend, jedenfalls aber eine formelle Betriebsperson nicht für erforderlich halten wollte, der Arbeitgeber den einzelnen Arbeitnehmer in seiner Entscheidung beeinflussen oder daß der Arbeitnehmer im Gefühle seiner Abhängigkeit vom Arbeitgeber nicht unbefangene seine wirkliche Meinung äußern kann, so daß also auch hierin der Obmann unsicherer gestellt wäre, als die Mitglieder einer kollegialen Betriebsvertretung. Auf Grund aller dieser Erwägungen verdient die Auffassung, daß eine formelle Beschlußfassung der wahlberechtigten Arbeitnehmer in einer Versammlung erforderlich sei, den Vorzug. Danach entbehrt die im vorliegenden Falle stattgehabte Feststellung des Mehrheitswillens und die auf Grund dessen erfolgte Kündigung der Rechtswirksamkeit und es kann die Frage unerörtert bleiben, ob die Rechtswirksamkeit etwa auch dadurch beeinflusst werden kann, daß der Mehrheitswille erst festgestellt wird, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen ist.

Das Vertragsverhältnis unter den Parteien besteht also mangels einer rechtswirksamen Kündigung weiter und es ist daher sowohl das Feststellungsbegehren, gegen dessen formale Zulässigkeit gemäß § 256 ZPO keine Bedenken bestanden, als auch der geltend gemachte Leistungsanspruch, der rechtserisch unbestritten ist, begründet.

*

Enthält die fristlose Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung gleichzeitig die befristete Kündigung, wenn die fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erklärt wurde? Weiterbezahlung des Lohnes an das Betriebsratsmitglied auch nach Ausscheiden aus der Betriebsvertretung, da das alte Arbeitsverhältnis ohne erneute ordnungsgemäße Kündigung fortbesteht

Urteil der 3. Zivilkammer des Landgerichts Breslau (3. S. 541/25/15) vom 19. Dezember 1925.

„Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Gewerbegerichts in Breslau vom 4. Juni 1925 — Xc. II. 591/25 — wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.“

Tatbestand: Der Kläger war Arbeiter bei der Beklagten und Mitglied des Arbeiterrats des Betriebes. Er wurde am 22. Februar 1925 fristlos entlassen, weil er angeblich Unredlichkeiten eines anderen Arbeiters der Firma geduldet und anzuzeigen unterlassen hatte. Er legte beim Schlichtungsausschuß gegen die Entlassung Einspruch ein, und in einem nach Aussetzung des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß durch die Beklagte angestrebten Rechtsstreit wurde durch das Landgericht im Berufungsrechtszuge durch Urteil vom 7. Januar 1925 — 3. S. 371/23 — festgestellt, daß die Entlassung nicht zu Recht erfolgt ist.

Inzwischen hatte am 16. März 1923 eine Neuwahl der Betriebsvertretung stattgefunden, bei der der Kläger nicht wiedergewählt worden war.

Nach Beendigung des Feststellungsrechtsstreites hat der Kläger nunmehr Klage auf Lohnzahlung erhoben. Er hat behauptet, er habe erst am 23. September 1923 wieder Arbeit gefunden; unstreitig hätte er bei der Beklagten bis dahin 640 Mk. verdienen können. Er hat beantragt: die Beklagte zu verurteilen, an ihn 640 Mk. nebst 4 Prozent Zinsen seit dem 15. Mai 1925, dem Tage der Klagezustellung, zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage in Höhe des die Summe von 117,45 Mk. übersteigenden Betrages abzuweisen.

Sie hat den Standpunkt vertreten, daß die fristlose Entlassung jedenfalls als eine ordentliche Kündigung im Sinne des § 122 der Gewerbeordnung anzusehen sei, daß die Kündigungsfrist von 14 Tagen nach Ablauf des Amtes des Klägers als Betriebsratsmitglied zu laufen begonnen habe und daß diese Kündigung, als die Kündigung eines gewöhnlichen — nicht dem Betriebsrate angehörigen — Arbeiters, einer Zustimmung der Betriebsvertretung nicht bedurft hätte. In der fraglichen Zeit würde aber der Kläger nur 117,45 Mk. verdient haben.

Gegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 14. und der Beklagten vom 23. Mai 1925 Bezug genommen.

Das Gewerbegericht hat durch das angefochtene Urteil nach dem Klageantrag erkannt. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Sie beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt Zurückweisung der Berufung. Hinsichtlich der An- und Ausführungen der Parteien im zweiten Rechtszuge wird auf die Schriftsätze der Berufungsklägerin vom 9. Juli, 13. August, 1. und 21. September, 21. Oktober und 13. November und des Berufungsbeklagten vom 29. Juli und 3. November 1925 nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: Zur Entscheidung stehen in der Hauptsache zwei Rechtsfragen: einmal ob die ungerechtfertigte fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes jedenfalls hilfsweise als eine ordentliche Kündigung anzusehen ist, und sodann, ob eine solche Kündigung, die zunächst mangels Zustimmung der Betriebsvertretung unwirksam ist, im Zeitpunkte des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Betriebsrat wirksam werden kann. Beide Fragen mußten verneint werden.

Was den ersten Punkt betrifft, so ist es schon nicht unbestritten, ob eine zu Unrecht erfolgte fristlose Entlassung eines Dienstverpflichteten, der nicht die Sonderstellung eines Mitgliedes einer Betriebsvertretung hat — BGB § 626, SGB §§ 70 ff., GD §§ 123, 124 —, in jedem Falle zugleich eine ordentliche Kündigung enthält. Es lassen sich vielmehr auch Fälle denken, in denen der Arbeitgeber nicht das Vertragsverhältnis „auf jeden Fall“ gelöst wissen will; so insbesondere, wenn der Entlassungsgrund eine in der Person des Dienstverpflichteten liegende und sich später als unrichtig herausstellende Tatsache, vor allem ein fälschlich angenommenes Verschulden des Dienstverpflichteten ist. Doch kann dies dahingestellt bleiben; jedenfalls läßt sich auf ein Mitglied der Betriebsvertretung eine solche Auslegung der Entlassungserklärung des Arbeitgebers nicht anwenden.

§ 96 des BRG bestimmt hinsichtlich der Entlassung von Betriebsratsmitgliedern in seinem 4. Absatz:

„Wird eine fristlose Kündigung... durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil oder durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses für ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen.“

Diese Vorschrift darf nicht dahin verstanden werden, daß unter dem daselbst angeführten Voraussetzungen lediglich die fristlose Entlassung als zurückgenommen gelte, während es bei der in ihr etwa zugleich enthaltenen ordentlichen Kündigung sein Verhalten haben soll; vielmehr ist eine strenge Auslegung zugunsten des Arbeitnehmers am Platze, dergestalt, daß das Arbeitsverhältnis seinem ganzen Umfange nach unverändert bestehen bleiben soll, gleich als ob die ungerechtfertigte Entlassung niemals ausgesprochen wäre. Andernfalls würde ermöglicht werden, daß ein Arbeitnehmer, obwohl er Betriebsratsmitglied ist, im Wege der ordentlichen Kündigung entlassen werden könnte, ohne daß die Betriebsvertretung ihre Zustimmung zu geben hatte. Das Recht der Betriebsvertretung, nach freiem Ermessen über ihren Mitgliederbestand zu entscheiden, darf jedoch auf diese Weise nicht geschmälert werden. Der Arbeitgeber hat vielmehr in einem solchen Falle, nach Beendigung des die Feststellung der Rechtmäßigkeit der fristlosen Entlassung betreffenden Rechtsstreites, wie im regelmäßigen Falle die Zustimmung der Betriebsvertretung zu der Kündigung nachzusuchen; tut er das nicht, dann besteht das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Diese Auslegung findet eine Stütze in der Erwägung, daß in § 96 Abs. 4 des BRG eine überflüssige Selbstverständlichkeit ausgesprochen würde, wenn er nur bedeuten sollte, daß die fristlose Entlassung als zurückgenommen gelten sollte, wenn eben diese rechtskräftig als ungerechtfertigt festgestellt worden ist. Vielmehr hat diese Bestimmung die weitergehende Bedeutung, daß, wenn dem Entlassungsgründe die Anerkennung rechtskräftig untersagt worden ist und eine Zustimmung des Betriebsrats nicht vorliegt, das alte Arbeitsverhältnis einfach fortbesteht, wenn der Arbeiter nicht inzwischen von seinem Rechte auf Auffuchung einer anderen Arbeit (§ 89 a. a. O.) Gebrauch gemacht hat.

Gleichfalls zugunsten des Klägers war die von der Beklagten aufgeworfene Rechtsfrage zu entscheiden, ob nicht die ihrer Ansicht nach in der fristlosen Entlassung enthaltene ordentliche Kündigung nach dem Ausscheiden des Klägers aus der Betriebsvertretung eine Kündigungsfrist in Lauf gesetzt hat, dergestalt, daß das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach erfolgtem Ausscheiden aus dem Betriebsrat erloschen ist. Dieser Ansicht kann nicht beigetreten werden, weil sie dem Grundsatz, daß eine Kündigung klare Verhältnisse schaffen und dem Arbeitnehmer sofort den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages zu erkennen geben muß, nicht Rechnung trägt. Als Mitglied der Betriebsvertretung ist der Arbeitnehmer zunächst gegen eine ohne Zustimmung der Betriebsvertretung erfolgte Kündigung geschützt. Dieser Schutz dauert jedenfalls solange an, bis der Arbeitnehmer durch Ablauf der Wahlperiode oder, falls er wieder gewählt wird, durch

Ablauf einer weiteren oder mehreren Wahlperioden seine Amtsstellung verliert. Es würde aber eine unerträgliche Unsicherheit in das Arbeitsverhältnis hineindringen, wenn während dieser Zeit die einmal ausgesprochene Kündigung schwebend wirksam bleiben und der Arbeitnehmer der Gefahr ausgesetzt sein sollte, nach Ablauf der jedesmaligen Wahlperiode und weiteren 14 Tagen oder der sonstigen vereinbarten Kündigungsfrist auf Grund einer Kündigung entlassen zu werden, die vielleicht vor Jahren einmal — und noch dazu eventuell — ausgesprochen worden ist. Dies würde nicht der Billigkeit und auch in vielen Fällen nicht einmal dem Willen des Arbeitgebers entsprechen, für den eine Bindung an die vielleicht vor Jahren ausgesprochene Kündigung gar nicht immer erwünscht sein kann. Insbesondere aber ist in Betracht zu ziehen, daß der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Betriebsratsamtes nunmehr, wenn er die vertragliche Kündigung nicht gelten lassen will, von ganz anderen Rechtsbehelfen Gebrauch machen muß, als während der Dauer seines Amtes. War er damals durch die nicht erfolgte Zustimmung des Betriebsrates gedeckt, so muß er jetzt tätig werden und den zuständigen Gruppenrat (§ 84) und gegebenenfalls das Arbeitsgericht (§ 86) anrufen, wobei er die dort vorgesehenen fünfjährigen Fristen innehalten muß. Daß ihm diese Rechtsbehelfe zustehen, muß ihm aber unzweideutig dadurch zum Ausdruck gebracht werden, daß ihm die Kündigung ausdrücklich erklärt wird.

Auch die beiden von der Beklagten gegen den Klageanspruch vorgebrachten Einwendungen erscheinen nicht begründet. Es ist nicht richtig, daß der Kläger sie nicht in Annahmeverzug gesetzt habe; vielmehr ist in der Einlegung des Einspruchs durch den Kläger ein dem § 295 BGB entsprechendes Angebot der Dienste zu erblicken, in der Klage dadurch gerade zu erkennen gegeben hat, daß er das Arbeitsverhältnis nicht als beendet ansehe. Das gleiche gilt von dem Einwand der Beklagten, sie hätte dem Kläger im Termin vor dem Gewerbegericht gekündigt. Denn in diesem Stadium des Verfahrens konnte die von dem Vertreter der Beklagten angeblich abgegebene Erklärung, daß sie mit dem Kläger nicht mehr zusammenarbeiten wolle, nur den Sinn haben, sie sei berechtigt, die Weiterbeschäftigung des Klägers abzulehnen, nicht aber konnte den Umständen nach darin eine als Kündigung aufzufassende Willenserklärung liegen. Demnach war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und gemäß § 97 BPO die Kosten des Rechtsmittels aufzuerlegen.

*

Verweigerung der Annahme einer Arbeit, für welche ein niederer Lohn gezahlt wird, als der bisher verdiente, ist kein Grund zur fristlosen Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes. Zur Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes in eine Arbeitsstelle mit geringerer Entlohnung ist die Zustimmung der Betriebsvertretung notwendig

Das Gewerbegericht für den Stadtbezirk Stettin hat am 13. April 1926 (143/26/3) für Recht erkannt:

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 126 Reichsmark zu zahlen. Es wurde festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis noch besteht.“

Tatbestand: Kläger ist seit 12 Jahren mit kurzen Unterbrechungen in der Abteilung Schiffbau bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Mitglied des Arbeiterrates und erhielt am 24. März 1926 von der Beklagten den Auftrag, statt in der Schiffbauabteilung in Zukunft in der Hofwirtschaft tätig zu sein. Während er in der Abteilung Schiffbau bisher den Lohn eines gelernten Arbeiters erhalten hatte, würde ihm bei einer Beschäftigung in der Hofkolonne nur der Lohn eines ungelernten Arbeiters, der geringer ist als sein bisheriger Lohn, zustehen. Der Kläger ist dieser Anweisung der Beklagten nicht nachgekommen und die Beklagte hat ihn aus diesem Grunde fristlos entlassen.

Der Kläger behauptet, daß er keinen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben habe, da die Beklagte nicht das Recht gehabt habe, ihn als Mitglied einer Betriebsvertretung ohne sein Einverständnis von einer Abteilung des Betriebes in eine andere Abteilung zu versetzen. Er verlangt seinen Lohn für die Zeit vom 25. März bis zum 14. April und beantragt, 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 126 M. zu zahlen, 2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Die Beklagte beantragt, den Kläger mit der Klage kostenpflichtig abzuweisen. Sie behauptet, einen Grund zur fristlosen Entlassung gehabt zu haben, weil der Kläger die ihm zugewiesene Arbeit in der Hofkolonne nicht aufgenommen habe. Zu der Versetzung des Klägers von der Abteilung Schiffbau in die Hofkolonne sei sie berechtigt gewesen, da dies nicht als eine Versetzung in einen andern Betrieb anzusehen sei und da sie nach dem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag das Recht habe, Arbeiter ohne deren

Einstwilligung vorübergehend mit niedriger bezahlter Arbeit zu beschäftigen. Sie beruft sich auf die Bestimmung des Tarifvertrages der Seeschiffswerften vom 3. März 1925, in welchem im Absatz 2 des Abschnittes F folgende Bestimmung aufgenommen ist:

„Wird ein Arbeiter vorübergehend mit einer niedriger bezahlten Arbeit beschäftigt, so behält er noch eine Woche lang seinen bisherigen Lohn.“

Im übrigen wird auf die Ausführungen der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 12. April 1926 Bezug genommen.

Der Kläger bestreitet, daß ihm bei seiner Versetzung in die Abteilung Hoffsolonne mitgeteilt worden sei, daß es sich nur um eine vorübergehende Maßnahme handle, er bestreitet ferner, daß die von der Beklagten angezogene Tarifbestimmung so ausgelegt werden kann, wie dies die Beklagte tue. Die Parteien sind darüber einig, daß die Zustimmung des Arbeiterrates zu der Versetzung des Klägers in die Abteilung Hoffsolonne nicht eingeholt und nicht gegeben ist.

Entscheidungsgründe: Die Entscheidung des Rechtsstreites hängt davon ab, ob die Beklagte ein Recht zur **fristlosen Entlassung** des Klägers gehabt hat, und ist dies der Fall, dann hat sie den Kläger rechtsgültig ohne Zustimmung der Betriebsvertretung gemäß § 96 Abs. 2 Ziffer 3 WRG entlassen können. Ist dies jedoch nicht der Fall, ist die Entlassung rechtsunwürdig, da zu solchen Entlassungen die vorherige Kündigung des Arbeitsvertrages notwendig ist, der Arbeitsvertrag eines Mitgliedes einer Betriebsvertretung aber nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung gekündigt werden kann. Diese Zustimmung ist im vorliegenden Falle aber weder eingeholt noch erteilt.

Die Gründe, aus denen einem den Bestimmungen der Gewerbeordnung unterliegenden Arbeiter oder Handwerker das Dienstverhältnis ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann, sind im § 123 der Gewerbeordnung erschöpfend geregelt. Die Sonderbestimmung des § 124 der Gewerbeordnung kommt hier nicht in Frage. Von den im § 123 der Gewerbeordnung genannten Entlassungsgründen kommt hier nur die Ziffer 3 in Frage, nach welcher der Arbeitnehmer entlassen werden kann, wenn er die Arbeit unbefugt verlassen hat oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihm obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich sich weigert. Zweifellos hat der Kläger die Aufnahme der ihm von der Betriebsleitung übertragenen Arbeit in der Hoffsolonne verweigert. Zweifel kann nur darüber bestehen, ob die Arbeit in dieser Kolonne eine dem Kläger nach seinem Arbeitsvertrage obliegende Verpflichtung darstellt. Es ist bei Prüfung dieser Frage davon auszugehen, daß nach § 121 der Gewerbeordnung der Arbeitgeber das Recht hat, die Arbeit nach seinem Ermessen zu verteilen, so daß die Arbeitnehmer in dieser Beziehung den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen verpflichtet sind. Es sei denn, daß ein Arbeitnehmer nur für eine ganz bestimmte Arbeit eingestellt ist. Dies letztere ist hier nicht behauptet und nicht nachgewiesen.

Ein Verstoß gegen den § 96 WRG würde in einer solchen Versetzung nicht zu erblicken sein, da es sich nicht um einen anderen Betrieb im Sinne des § 9 WRG handelt und der Kläger durch die Versetzung in eine andere Abteilung des Betriebes in keiner Weise gehindert wird, seine Rechte und Pflichten als Mitglied der Betriebsvertretung zu erfüllen.

Die Beklagte kann aber zu dieser Anordnung als berechtigt nur angesehen werden, wenn mit dieser Maßnahme keine weitere Änderung des Inhalts des bestehenden Dienstvertrages verbunden gewesen ist. In dieser Beziehung ist aber zu berücksichtigen, daß die Arbeit in der Hoffsolonne geringer entlohnt wird als die Arbeit, die der Kläger bisher verrichtet hat. Die Höhe des dem Kläger für seine Arbeitsleistung gezahlten Entgeltes ist aber ein Teil des zwischen den Parteien bestehenden Dienstvertrages, und es ist ein Grundsatz unseres Vertragsrechtes, daß eine Partei einen Vertrag nicht einseitig, auch nicht in einzelnen Punkten abändern kann. Eine Lösung des alten Vertragsverhältnisses war somit nur im Wege der Vereinbarung oder im Wege der Kündigung möglich. Beide Voraussetzungen sind aber im vorliegenden Falle nicht gegeben. Eine Vereinbarung ist an dem Widerspruch des Klägers gescheitert und eine Kündigung des alten Vertragsverhältnisses, die in der Versetzung in die andere Dienststelle mit niedriger Entlohnung erblickt werden könnte, ist im vorliegenden Falle rechtsunwürdig, da der Kläger Mitglied einer Betriebsvertretung ist und die in diesem Falle nach § 96 WRG erforderliche Zustimmung der Betriebsvertretung nicht gegeben ist.

Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung ihres Vorgehens noch auf die Bestimmung des für die Partei unwiderruflich verbindlichen Tarifs der Seeschiffswerften vom 3. März 1925, nach welchem ein Arbeiter, der vorübergehend mit einer niedriger bezahlten Arbeit beschäftigt wird, noch eine Woche lang seinen bisherigen Lohn erhält. Sie glaubt, daraus

schließen zu können, daß es nach dieser Tarifbestimmung, die nach allgemeinen Grundsätzen Teil eines jeden Einzelarbeitsvertrages geworden ist, dem Arbeitgeber zugebilligt ist, ohne Rücksicht auf die Lohnverhältnisse, einen Arbeiter vorübergehend mit niedriger bezahlter Arbeit zu beschäftigen. Diese Schlußfolgerung kann das Gewerbegericht aus der angeführten Bestimmung des Tarifvertrages nicht ziehen. Nach Ansicht des Gerichtes ist mit dieser Bestimmung nicht zum Ausdruck gebracht, daß hierdurch eine Grundlage des Vertragsrechtes aufgehoben werden sollte, sondern die Bestimmung ist als ein im Interesse der Arbeitnehmer aufgenommenen Vertragsteil anzusehen. Es soll diesem für eine Woche der höhere Lohn noch zugebilligt werden, wenn die Versehung sonst ordnungsgemäß vorgenommen ist, also gegenseitiges Einverständnis oder ordnungsgemäße Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses mit gleichzeitigem Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages vorliegt. In diesem Falle ist die Bestimmung von ausschlaggebender Bedeutung. Da auf den Versten regelmäßig nach den Arbeitsordnungen die gesetzlichen Kündigungsfristen ausgeschlossen sind, kann die Kündigung des alten Vertrages mit gleichzeitigem Abschluß eines neuen Vertrages fast stets von heute auf morgen erfolgen. Hier greift dann die von der Beklagten angeführte Tarifbestimmung ein, daß wenigstens noch für eine Woche der höhere Lohn gezahlt werden soll.

Die weiteren Ausführungen der Beklagten hinsichtlich der Leistungsfähigkeit des Klägers sind in diesem Rechtsstreite unerheblich, da sie nur die Frage betreffen, ob die in der Versehung des Klägers liegende Kündigung des alten Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt ist. Diese Frage kann aber erst Bedeutung bekommen, wenn die Beklagte die Erfahzugstimmung des Gewerbegerichts zu einer Kündigung des Klägers gemäß § 97 des BNG beantragt.

Da der Kläger die Arbeit unter den bisherigen Vertragsbedingungen nicht verweigert, sich vielmehr ausdrücklich zur Verfügung gestellt hat, ist der Anspruch des Klägers dem Grunde nach gerechtfertigt, und da er der Höhe nach nicht bestritten ist, mußte dem Klageantrag stattgegeben werden. Die Feststellungsklage ist nach § 356 Zivilprozessordnung zulässig und somit auch gerechtfertigt.

*

Wird ein Betriebsratsmitglied ohne Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen, so kann das Gewerbegericht bei einer Lohnklage das Verfahren nicht aussetzen, bis die Erfahzugstimmung des Arbeitsgerichts eingeholt ist. Die Erfahzugstimmung hat keine rückwirkende Kraft

Urteil des Gewerbegerichts Wehlar (P—L—44. Nr. 53/1926) vom 1. April 1926.
„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 27 Reichsmark zu zahlen und hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.“

Tatbestand: Der Kläger war Arbeiter bei der Beklagten und Mitglied des Betriebsrats. Am 25. Februar ds. Js. kündigte die Beklagte dem Kläger. Der Kläger behauptet, daß zu dieser Kündigung nicht die im § 96 des Betriebsrätegesetzes geforderte Zustimmung des Betriebsrats erteilt und deshalb die Kündigung unzulässig war und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 27 M. als Lohn für die Zeit vom 15. bis 18. März ds. Js. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte beantragt: die Klage kostenpflichtig abzuweisen, event. das Verfahren auszusetzen, bis die im § 97 des Betriebsrätegesetzes vorgesehene Zustimmung des Schlichtungsausschusses eingeholt ist.

Sie begründet ihren Antrag damit, daß sie aus den Verhandlungen mit dem Betriebsratsvorsitzenden habe entnehmen müssen, daß der Betriebsrat mit der Kündigung des Klägers einverstanden sei. Außerdem sei die Kündigung des Klägers nicht aus persönlichen Gründen erfolgt, sondern aus betriebstechnischen Gründen notwendig gewesen. Wenn deshalb die Zustimmung des Betriebsrats nicht vorliege, dann würde ohne Zweifel der Schlichtungsausschuß diese nach § 97 BNG ersetzen. Diese Erfahzugstimmung des Schlichtungsausschusses habe rückwirkende Kraft, so daß eine Aussetzung der Entscheidung bis zur Einholung dieses Beschlusses erforderlich sei.

Entscheidungsgründe: Die streitige Frage ist die ordnungsmäßige Lösung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten, und zwar wegen der nach § 96 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1925 bei einem Betriebsratsmitglied erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung. Die Aussagen der Zeugen in der Sitzung am 1. April und die Vorlage des Protokollbuches des Betriebsrats ergaben, daß der Betriebsrat nicht nur nicht seine Zustimmung zur Kündigung des Klägers erteilt, sondern in der Sitzung am 2. März 1926 ausdrücklich gegen die Ent-

lassung Protest erhoben hat. Wenn sich die Beklagte demgegenüber auf ihren guten Glauben beruft, daß sie aus den Verhandlungen mit dem Vorsitzenden des Betriebsrats den Eindruck gewinnen mußte, daß der Betriebsrat mit der Entlassung einverstanden war, so wird dieser Entwurf durch die Zeugenaussagen widerlegt. Außerdem hätte sich die Beklagte von der Erteilung der in diesem Falle erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats durch Einsicht in das Protokollbuch versichern müssen, in das jeder Beschluß des Betriebsrats nach § 33 des WRG eingetragen werden muß.

Eine Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 27 WRG ist nicht erforderlich, da diese Entscheidung keinerlei Einfluß auf das Urteil haben kann. Denn die Entscheidung des Schlichtungsausschusses wirkt nicht, wie die Beklagte annimmt, auf den Zeitpunkt der Kündigung zurück. Das geht unzweideutig aus § 97 Satz 3 a. a. O. hervor, wonach der Arbeitgeber bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen.

*

Hat ein Betriebsvertretungsmitglied das Einspruchsrecht wegen unbilliger Härte, wenn die Zustimmung zur Kündigung von der Betriebsvertretung erteilt oder durch das Arbeitsgericht erjekt ist?

Urteil des Obergerichts Mannheim vom 10. Februar 1926.

Der Einspruch gegen die Kündigung ist für gerechtfertigt erklärt.

Aus den Gründen: Im Schrifttum, insbesondere auch in den Kommentaren zum Betriebsrätegesetz, wird vielfach die Meinung vertreten, daß ein Einspruch aus § 84 Ziffer 4 WRG nicht zulässig sei, wenn die Betriebsvertretung oder das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Kündigung erteilt habe; vergleiche Stuttgarter Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karte vom 19. Februar 1924, Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern, Allgemeines unter III, wo die Literatur zusammengestellt ist. Dieser Ansicht konnte das Gericht sich nicht anschließen. Das Recht des Einspruchs gegen Kündigungen ist in den §§ 84 bis 89 WRG geregelt. In § 84 wird das Einspruchsrecht jedem Arbeitnehmer (im Sinne des § 10 WRG) ohne Ausnahme gewährt. Die Arbeitnehmereigenschaft hört durch den Eintritt in die Betriebsvertretung nicht auf. Wenn einem Arbeitnehmer mit seinem Eintritt in das Betriebsvertretungsamt der allgemeine Kündigungsschutz aus § 84 WRG genommen werden sollte, müßte dies im Gesetze deutlich ausgesprochen sein. Das ist nicht geschehen. Die vom Gericht abgelehnte Meinung wird aus dem dritten Absatz des § 96 WRG hergeleitet. Aus dieser Gesetzesbestimmung geht aber nicht zweifelsfrei hervor, daß dem Betriebsvertretungsmitglied nur die eine Art von Einspruch — aus § 84 Abs. 2 — gestattet sein soll und die anderen in § 84 Abs. 1 unter 1, 2, 3, 4 aufgezählten Einspruchsgründe versagt sein sollen. Der Abs. 3 des § 96 betrifft die fristlosen Kündigungen, bei denen ja eine Zustimmung der Betriebsvertretung nicht erforderlich ist. Sein Vorhandensein und seine Fassung zwingen nicht zu dem Schlusse, daß in den Fällen des Abs. 1 — bei denen die Zustimmung der Betriebsvertretung verlangt ist — das Einspruchsrecht ausgeschlossen sein soll. Der § 96 WRG ist eine Ausnahmevorschrift zugunsten der Betriebsvertretungsmitglieder und der Betriebsvertretung selbst; er gibt dem Arbeitnehmer, welcher Mitglied einer Betriebsvertretung ist, einen besonderen Schutz. Diesem Sinn und Zweck widerspricht es, wenn man die — keineswegs klaren — Sonderbestimmungen des Betriebsrätegesetzes über die fristlosen Kündigungen so zum Nachteil der Betriebsvertretungsmitglieder auslegt. Den Ausführungen von Prof. Erdel im Schlichtungswesen, Jahrgang 4 S. 178, daß § 96 WRG als Sondergesetz im Zweifel seinen Gegenstand den allgemeinen Gesetzen gegenüber erschöpfend regle und daß es nicht angehe, aus dem allgemeinen Gesetz das Sondergesetz zu ergänzen oder zu erweitern, stehen folgende Gründe entgegen: Es wird niemand bestreiten wollen, daß der § 96 WRG seinen Gegenstand erschöpfend regelt. Aber es handelt sich bei Zulassung des Einspruchs aus § 84 WRG nicht um eine Ergänzung oder Erweiterung des Schutzes, den der Arbeitnehmer in seiner Eigenschaft als Mitglied einer Betriebsvertretung haben soll, sondern um etwas anderes, nämlich um das Einspruchsrecht, das dem Arbeitnehmer für seine Person zusteht, auch wenn er keiner Betriebsvertretung angehört. § 84 und § 96 WRG sind ihrem Wesen nach grundverschieden. Der § 96 schützt das Betriebsvertretungsmitglied in seiner Eigenschaft als Vertreter der Arbeitnehmerschaft und damit zugleich die Arbeitnehmerschaft selbst gegen eine willkürliche Entziehung geeigneter Vertretungs-

kräfte, und dieser Schutz wird der Arbeiterschaft aus öffentlich-rechtlichen Gründen auf öffentlich-rechtlicher Grundlage von Seiten eines öffentlich-rechtlichen Organs zuteil (vgl. Reichsgericht, 3. Zivilsenat, Urteil vom 23. Oktober 1925 im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, 31, Sp. 254) in der Weise, daß eine gegen diese Schutzbestimmungen verstößende Kündigung überhaupt nicht wirksam ist. Dagegen gewährt der § 84 WRG dem einzelnen Arbeitnehmer als solchem ein Recht, ein Individualrecht (Dersch, Neue Schlichtungsverordnung, S. 375, Anm. 12 b zu § 4 der I. Ausführungsverordnung), und zwar nur gegen eine wirksame Kündigung. Das Einspruchsrecht aus § 84 WRG ist nicht gegeben, solange es an einer wirksamen Kündigung fehlt (Dersch a. a. O., Anm. 13 a), und insoweit kann der § 96 auch als Einspruchsverbot bezeichnet werden; wenn aber die im § 96 geschaffene öffentlich-rechtliche Schranke (Zustimmungserfordernis) beseitigt ist, wird der Weg zum Einspruch nach § 84 WRG frei. In diesem Sinne kann man den § 96 als Ausnahmenvorschrift gegenüber der durch § 84 geschaffenen Regel des Einspruchsrechts ansehen; Ausnahmenvorschriften dürfen aber nicht ausdehnend ausgelegt werden. Im übrigen wird auf die Darlegungen im vorigen Absatz verwiesen. Es ist auch nicht zutreffend, daß bei Zulassung des Einspruchs das Gericht in Widerspruch kommen müsse gegen die Betriebsvertretung, die nach § 96 WRG der Kündigung zugestimmt habe, oder gegen das Arbeitsgericht, das nach § 97 WRG die Zustimmung ersetzt habe. Bei der Entscheidung, ob sie zustimmen wollen, brauchen die an der Entscheidung Mitwirkenden nicht zu prüfen, ob etwa Einspruchsgründe aus § 84 WRG vorliegen. Es ist gar nicht nötig, daß in diesem Zeitpunkte der Einspruch schon eingelegt ist.

(„Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, 31. Jahrg. Nr. 10.)

Betriebsstilllegung

Zum Begriff der teilweisen Nichtbenutzung von Betriebsanlagen. Arbeitsräume und Arbeitsplätze sind Betriebsanlagen

I.

Urteil des Gewerbegerichts Leipzig (GG. 3814, 1925 Nr. 5).

„Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerinnen zu 1—3 je 43 M., an die Klägerin zu 4 30 M. unter Abzug der gesetzlichen Leistungen zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites von 6 M. zu tragen.“

Aus dem Tatbestand: Vier Arbeiterinnen klagen gegen die Firma, drei davon auf Zahlung von je 43 M. und eine auf Zahlung von 30 M. für vier Lohnwochen. Die Klägerinnen sind mit noch 7 anderen Arbeiterinnen nach vorausgegangenem Kündigung entlassen worden. Vier Arbeiterinnen und die Angestellten sind im Betrieb verblieben.

Die Klägerinnen erblicken in der Entlassung einen Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Ziff. 2 der Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 in Verbindung mit der Verordnung vom 13. Oktober 1923 insofern, als ihre Entlassung mit einer teilweisen Nichtbenutzung von Betriebsanlagen der Beklagten verbunden sei. Die nach Art. I der Verordnung vom 13. Oktober 1923 erforderliche Genehmigung der Demobilisationsbehörde sei nicht eingeholt worden.

Die Beklagte führt aus: Die Entlassungen der Klägerinnen fallen nicht unter die Stilllegungsverordnung, da eine gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung von „Betriebsanlagen“ nicht in Frage komme. Weder Nadel noch Zwirn, soweit die Klägerinnen beim Blummennähen beschäftigt worden seien, noch die Stühle, auf denen sie gesessen, seien als Betriebsanlagen im Sinne der Stilllegungsverordnung anzusehen. Ihr ehemaliger Arbeitsraum aber stünde weiter in Benutzung der vier verbliebenen Arbeiterinnen.

Die Klägerinnen sind der Meinung, daß nicht nur Nadel und Zwirn, sondern auch die Schere und andere gelegentlich bei der Arbeit gebrauchten Werkzeuge als Betriebsanlagen anzusehen seien. Außerdem aber seien nicht nur die Arbeitstafeln und die Stühle, sondern auch die Räume selbst als Betriebsanlagen zu erachten. Da bei weitem der größte Teil der Tische und Stühle und folglichweise auch die Arbeitsräume teilweise infolge der Entlassung von fast $\frac{3}{4}$ der Arbeiterinnen nicht mehr benutzt werden, kämen auf den vorliegenden Fall die Vorschriften der Stilllegungsverordnung in Anwendung.

Die Beklagte hat nach Klagezustellung die Genehmigung der Demobilisationsbehörde zur Entlassung der Klägerinnen eingeholt. Sie hat hierzu erklärt, daß diese lediglich vorzichtshalber geschehen sei, um damit etwaige ins Endlose gehende Ansprüche der

Klägerinnen zu unterbinden. Endlich weist sie noch darauf hin, daß nach § 1 der Stilllegungsverordnung die Anzeigepflicht nicht bestehe bei Unterbrechung und Einschränkungen, die durch die Eigenart des Betriebes bedingt seien.

Entscheidungsgründe: Die Entscheidung des Rechtsstreites konnte nach Meinung des Gerichts lediglich davon abhängen, ob die für die Entlassung der Klägerinnen ursächliche Produktionseinschränkung zu einer ganzen oder teilweisen Nichtbenutzung von „Betriebsanlagen“ geführt hat. Die Frage, was unter „Betriebsanlagen“ im Sinne der Stilllegungsverordnung zu verstehen ist, ist in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung aufs äußerste bestritten.

Zweifelhaft kann sein, ob man im vorliegenden Falle Nadel und Zwirn als „Betriebsanlagen“ betrachten kann. Das Gericht neigt eher dazu, dies zu verneinen. Es widerspricht dem Sprachgebrauch, eine Nadel oder einen Zwirnsfaden als „Anlage“ zu bezeichnen. Anders verhält es sich dagegen hinsichtlich des Arbeitsraumes und des einzelnen Arbeitsplatzes. Beide sind, soweit sie der unmittelbaren Wertproduktion dienen, als Betriebsanlagen anzusprechen. (Vgl. Niekisch, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 10, 4. Jahrgang, Oktober 1924, und Auerzmaß, Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang, Heft 3 Sp. 174 ff.) Was den Arbeitsraum anlangt, so hat allerdings die Beklagte vorgebracht, daß dieser Raum heute noch von vier Arbeiterinnen weiterbenutzt werde, die bei einem künftigen Betriebsaufschwung den Stamm der neuen Belegschaft geben sollen. Inwiefern mag vielleicht Zweifel obwalten, ob man von einer teilweisen Nichtbenutzung des Arbeitsraumes und mithin einer Betriebsanlage reden kann. Daß aber hinsichtlich der Arbeitsplätze — also der Stühle und der dazu gehörigen Tische oder Tafelstücke — eine teilweise Nichtbenutzung gegeben ist, kann kaum einem Zweifel unterliegen. Das Gewerbegericht hat deshalb, da es der Beklagten nicht darin hat beipsichtigen können, daß eine durch die Eigenart des Betriebes bedingte Unterbrechung und Einschränkung der Betriebsführung vorliege, die die Anzeigepflicht in Wegfall bringen, zu erkennen gehabt, wie geschehen.

II.

Urteil des Gewerbegerichts Hamm (Pr. S. Nr. 19/26) vom 2. Februar 1926.

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger den Betrag von 161.28 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu zahlen.“

Tatbestand: Die Beklagte hatte im September 1925 noch eine Belegschaft von ungefähr 130 Mann. Davon wurden in kurzen Abständen 42 Mann, darunter der Kläger, gekündigt und entlassen. Eine Stilllegungsanzeige war nicht erfolgt. Der Kläger behauptet, durch das Vorgehen der Beklagten seien die Vorschriften der Stilllegungsverordnung vom 8. 11. 1920/15. 10. 1923 verletzt worden, und hat beantragt, die Beklagte kostenpflichtig zu verurteilen, an ihn den Lohn ab 30. Oktober 1925, vorläufig aber 161.28 M. zu zahlen. Die Beklagte behauptet, zur Anmeldung aus rechtlichen Gründen nicht verpflichtet zu sein und hat Abweisung der Klage beantragt.

Auf die Ausführungen der Parteien, enthalten in den Schriftsätzen vom 10. 11. 25 und 20. 1. 26, sowie in den Verhandlungsniederschriften vom 17. 11., 27. 11. 25 und 22. 1. 26, wird Bezug genommen.

Ueber die Frage der Betriebsstilllegungen sind die Zeugen W., C., B. und L. im Einverständnis der Parteien uneidlich gehört worden. Ihre Aussagen, die in der Verhandlungsniederschrift vom 27. 11. 25 enthalten sind, sind ebenso wie das Gutachten des Oberregierungs- und Gewerberats Kattentidt Gegenstand der Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe: Der Kläger begründet seinen Klageanspruch damit, daß die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, weil die Beklagte die Vorschriften der Stilllegungsverordnung nicht beachtet habe. Nach den hier in Betracht kommenden Bestimmungen des § 2 der Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen vom 8. 11. 20 in der Fassung vom 15. 10. 23 sind Entlassungen dann unwirksam, wenn sie ohne die erforderliche Genehmigung der Demobilisierungsbehörde, die im vorliegenden Falle zugestandenemassen nicht erteilt worden ist, erfolgt sind. Erforderlich ist diese Genehmigung jedoch nur unter den im § 1 a. a. O. näher bezeichneten Voraussetzungen. Danach muß einmal eine Betriebsanlage ganz oder teilweise nicht benutzt werden und zweitens diese Nichtbenutzung die Notwendigkeit der Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern zur Folge haben.

Aus den Befundungen der Zeugen in Verbindung mit dem Sachverständigengutachten geht hervor, daß im Gegensatz zu der vor der Entlassung des Klägers liegenden

Zeit nachher anstatt 7 Nietkolonnen nur 5 beschäftigt worden sind. Im Neubau wie im alten Bau ist je ein Niethammer samt der Feldschmiede stillgelegt worden. Anstelle von 4 Bohrmaschinen sind 2 Lochstanzmaschinen in Betrieb genommen worden, von 7 Schwefelbohrmaschinen ist noch eine im Gebrauch, die übrigen sind betriebsbereit, während die Zahl der Bohrer von 8 auf 4 heruntergegangen ist. In der Montagehalle sind 3 Nietfeuer und 6 Anschlüsse für Preßluftwerkzeuge seit Mitte Oktober unbenutzt.

Wenn auch als richtig unterstellt wird, daß der Abbruch der 4 Bohrmaschinen und der Einbau der 2 Lochstanzmaschinen die Leistungsfähigkeit des Unternehmens nicht vermindert hat und daher gegen die Beklagte nicht ins Feld geführt werden kann, so ergeben doch die übrigen Tatsachen, daß Betriebsanlagen ganz oder teilweise nicht benutzt werden. Es mag dahingestellt bleiben, ob als „Betriebsanlage“ im Sinne der Verordnung vom 8. 11. 20 nur eine selbständige Betriebsabteilung angesehen werden konnte. Die Verordnung vom 15. 10. 23 hat bewußt den Begriff der Betriebsanlage erweitert. Sie wollte nicht mehr so sehr in erster Linie den Schutz der Allgemeinheit des Volkes gegen überreichte und produktionshindernde Stilllegungen und Betriebsabbrüche, sondern, entstanden in einer Zeit der infolge der Inflation und Markentwertung gesteigerten Nachfrage nach deutschen Waren im Auslande, ist sie in der Hauptsache ein Gesetz zum Schutze des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigten Entlassungen in der Zeit der wirtschaftlichen Not des einzelnen deutschen Volksgenossen. Sie will den Schutz des Zigarrenarbeiters in gleichem Maße wie den des Maschinenarbeiters. Nicht nur die Stilllegung einer Betriebsabteilung, sondern auch die Auserbetriebsetzung einzelner Maschinen oder Betriebsanlagen ist teilweise Stilllegung (vgl. Weigert, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, S. 71. Abel, J. B. 124, S. 202). Dabei ist der Begriff der Betriebsanlage möglichst weit zu fassen und nicht etwa auf feststehende maschinelle Einrichtungen zu beschränken (vgl. Weigert a. a. O., Seite 72. Fuchs, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, S. 135 ff. Auerwald, Gewerbe- und Kaufmannsgericht 30. Jahrgang S. 177). Auch die Tatsache, daß die nicht benutzten Maschinen betriebsbereit waren und vielleicht auch hin und wieder einmal benutzt werden, kann nicht gegen die Betriebsstilllegung sprechen. Bei Auslegung der gesetzlichen Bestimmung gemäß § 133 BGB muß es als genügend angesehen werden, daß die gleichzeitige Benutzung aller Maschinen mit dem verringerten Arbeiterpersonal nicht mehr wie vorher möglich ist. Wollte man mit Rücksicht (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924 S. 585) die zeitliche Nichtbenutzung nicht als hinreichend ansehen und eine örtliche Nichtbenutzung unbedingt zur Erfüllung des Tatbestandes der teilweisen Betriebsstilllegung fordern, so würde es jedem Arbeitgeber durch taktisch kluges Handeln leicht gemacht sein, die Bestimmungen der Stilllegungsverordnung zu umgehen. Insbesondere könnte diese Verordnung dann auf solche Betriebe, die an einer großen Anzahl gleicher Maschinen (z. B. Webstühle) nur eine einzige Ware fertigen, erst Anwendung finden, wenn die letzte Maschine stillgelegt wird, wofür nur sämtliche Maschinen noch, wenn auch zeitlich nacheinander, benutzt werden.

Aus diesen Erwägungen heraus muß auch die nach den Entlassungen nicht mehr vorhandene Möglichkeit der Ausnutzung der Betriebsanlagen in gleichem Maße wie vor der Vornahme der Entlassungen als teilweise Betriebsstilllegung angesehen werden. Dazu kommt noch, daß auch die Montagehalle tatsächlich stillgelegt ist, mögen auch hin und wieder Arbeiten, die ihrer räumlichen Ausdehnung wegen in den anderen Gebäuden nicht ausgeführt werden können, mit Rücksicht auf die Bitterung unter ihr vorgenommen werden.

Daß die vorher geschilderten Betriebsstilllegungen die Notwendigkeit der Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern zur Folge gehabt haben, ergibt sich schon daraus, daß tatsächlich von ungefähr 130 Arbeitnehmern 42 zur Zeit jener Umstellungen zur Entlassung gekommen sind. Dabei ist es unerheblich, daß diese 42 Mann in kurzen Zwischenständen in der Weise entlassen worden sind, daß die Zahl 10 im Einzelfalle nicht erreicht worden ist. Es genügt, wenn zwischen den einzelnen Entlassungen ein innerer Zusammenhang besteht und sie in ihrer Gesamtheit auf die produktionsmindernden Maßnahmen zurückzuführen sind. Daß dies auch beim Kläger der Fall war, ist nicht bestritten.

Liegen mithin die Voraussetzungen des § 1 der Stilllegungsverordnungen vor, so war die Beklagte verpflichtet, dem Demobilmachungskommissar Anzeige zu erstatten und die Sperrfrist innezuhalten. Das ist nicht geschehen. Infolgedessen ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dem Kläger stand daher auf Grund des Arbeitsvertrages der Lohnanspruch noch zu, für den die Zuständigkeit des Gerichts sich aus § 4, 2 des GG ergibt. Die Höhe des Anspruchs ist nicht bestritten. Der Klage war daher stattzugeben.

Tarifvertrag

Ist die Vereinbarung einer kürzeren als der im Tarifvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers?

Urteil des Kaufmannsgerichts der Stadt Chemnitz vom 19. März 1926.

Obwohl der Tarifvertrag die gesetzliche Kündigungsfrist vorsah, ist zwischen den Parteien eine einmonatliche Kündigungsfrist vereinbart. Der Kläger, der mit dieser Frist gekündigt ist, verlangt Fortzahlung des Gehalts, der Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Da zwischen den Parteien unstreitig ist, daß nach dem Tarifvertrag für die kaufmännischen Angestellten für das Textilgewerbe nur die gesetzliche Kündigung nach § 66 des Handelsgesetzbuches zulässig ist, muß es hierbei sein Bewenden haben. Die Bedingungen des Tarifvertrages sind nach § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 über Tarifverträge usw. unanfechtbar. Zulässig sind nur die Besserstellungen des Arbeitnehmers, nicht aber Schlechterstellungen.

Es ist hierbei zu prüfen, ob die Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf einen Monat eine Schlechterstellung ist. Wenn auch nicht verkannt werden kann, daß eine solche Abkürzung, die an sich nach § 67 des HGB zulässig ist, unter Umständen insofern eine Besserstellung des Angestellten sein kann, als er dadurch eine größere Bewegungsfreiheit bei einem Stellungswechsel von seiner Seite aus hat, so ist doch zu berücksichtigen, daß insbesondere bei der jetzigen schlechten Geschäftslage diese Bewegungsfreiheit ganz in den Hintergrund treten muß gegenüber der Tatsache, daß es jetzt im allgemeinen äußerst schwierig ist, eine andere Stellung zu finden. Die Abkürzung kann schon danach nicht grundsätzlich als eine Besserstellung angesehen werden; denn mit Wirtschaftskrisen ist immer zu rechnen. Berücksichtigt man aber, daß das Gesetz durch die Schaffung der gesetzlichen Kündigungsfrist in § 66 des HGB dem Angestellten grundsätzlich einen weitergehenden Schutz gewähren will, so wird man bei der Beurteilung der Frage grundsätzlich davon auszugehen haben, daß eine Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist eine Schlechterstellung ist. Nimmt man diesen aus dem Gesetz sich ergebenden Standpunkt ein, so muß man schlechtweg in jeder Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist eine Schlechterstellung erblicken, ohne Rücksicht auf die jeweilige Geschäftslage, und dann ist eine entsprechende Vereinbarung ungültig, wenn der Tarifvertrag die gesetzliche Kündigungsfrist, wie im vorliegenden Falle, vorsieht. Auf diesen Standpunkt stellt sich auch das erkennende Gericht.

Ein Verstoß gegen Treu und Glauben kann auch nicht für vorliegend erachtet werden, wenigstens nicht einseitiger. Ein Tarifvertrag bindet nämlich beide Tarifparteien, oder, falls er für allgemein verbindlich erklärt worden ist, sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer im allgemeinen, und die Bestimmungen des Tarifvertrages müssen daher beiden Parteien bekannt sein. Sollte eine Vertragspartei die Bestimmungen nicht gekannt haben, so würde eine Fahrlässigkeit vorliegen, für die die betreffende Partei einzutreten hätte. Man kann demnach zum mindesten nicht von einem einseitigen Verstoß gegen Treu und Glauben sprechen, wenn eine Vertragsbestimmung in beiderseitiger Kenntnis ihrer Ungültigkeit oder zum mindesten bei Kennenmüssen geschlossen wird.

(„Gew.- und Kaufmannsgericht“, 31. Jahrg. Nr. 9.)

*

Eragenannte „Werksvereinigungen“ sind nicht tariffähig

Entscheidung des Schlichtungsausschusses Hagen vom 21. Juni 1926.

Die in den Betrieben verschiedener Mitglieder des Arbeitgebervereins der Metallindustrie des Volmetals: Halver, Kierspe, Weinerzhagen und Bredersfeld, insbesondere der Firmen: 1. Theodor Krägeloh & Co., Dahlerbrück, 2. C. Kuhbier & Sohn, Dahlerbrück, 3. Gebr. Wedder, Schalksmühle, 4. Heinrich Jung & Co., Halver, 5. Dressbach & Co. zu Halver, 6. Kemper & Kleinhuys zu Halver, 7. Gebr. Löwen zu Oberbrügge, 8. Kaiser & Spelzberg zu Schalksmühle, 9. Theodor Ennepers Söhne zu Halver, durch Zusammenstoß und Abereinkunft der Belegschaften ins Leben getretenen sogen. „Werksvereinigungen“ sind keine Vereinigungen von Arbeitnehmern, welche tariffähig im Sinne der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 sind.

Gründe: Der Arbeitgeberverband hat geltend gemacht, daß in den Betrieben verschiedener seiner Mitglieder sich die Belegschaften zu sog. „Werksgemeinschaften“ zusammengeschlossen hätten, welche als tariffähige Vereinigungen von Arbeitnehmern anzusehen seien und daß die betreffenden Arbeitgeber mit diesen Werksgemeinschaften Tarifverträge über die Regelung der Arbeitszeit, in einem Falle (bei Kemper & Kleinholz) überdies ein Urlaubsabkommen abgeschlossen hätten. Der Arbeitgeberverein hat als solche Mitglieder, bei denen Werksgemeinschaften beständen, namentlich die oben unter 1 bis 9 bezeichneten angegeben und hinsichtlich ihrer das bei den Akten befindliche Material über die Entstehung und Betätigung der betreffenden Werksgemeinschaft beigebracht. Bezüglich der sonst noch in Betracht kommenden Firmen hat er angegeben, daß dieselben seiner Anforderung, maßgebliches Material über die Entstehung und Betätigung der Werksgemeinschaften beizubringen, nicht nachgekommen seien.

Die Arbeitnehmer eines Betriebes können sich zu einer Vereinigung zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen zusammenschließen. Eine derartige Vereinigung kann auch tariffähig sein, muß dann aber die dazu erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Dazu ist nötig nicht nur, daß die Vereinigung sich die Aufgabe gesetzt hat, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu regeln, sie muß zur Erfüllung dieser Aufgabe auch imstande sein, also die Eigenschaften besitzen, welche sie befähigen, Träger eines Tarifvertrages zu sein. Sie muß zur Erfüllung ihrer Pflichten vor allen Dingen frei von jedem Einfluß von Arbeitgeberseite sein und muß nach ihrer Entstehung, ihrem Wesen und ihrer Betätigung die Gewähr bieten, daß sie die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und in freiem Spiel der Kräfte wahrnimmt.

Wenn eine solche Vereinigung, hier „Werksgemeinschaft“ genannt, nur aus Arbeitnehmern eines bestimmten Betriebes besteht, so ist von vornherein, was ihre Freiheit und ihre Unabhängigkeit von dem Arbeitgeber angeht, schon ein gewisses Mißtrauen berechtigt, da das Arbeitsverhältnis stets eine nach den wirtschaftlichen Zeitläuften mehr oder minder große Abhängigkeit vom Arbeitgeber bedingt.

Dieses Mißtrauen ist hier durch das dem Schlichtungsausschuß von beiden Seiten unterbreitete Material zu der Überzeugung verstärkt worden, daß hier die Werkvereinigungen kein Gebilde sind, welche die Arbeiterbelange in ihrer Gesamtheit und Mannigfaltigkeit ganz frei und unabhängig wahrzunehmen in der Lage sind. Die Werksgemeinschaften sind hier zunächst gegründet aus Anlaß der Tatsache, daß ein im Oktober 1925 von dem Schlichtungsausschuß gefällter Schiedsspruch, betreffend ein Arbeitszeitabkommen, von beiden Teilen nicht angenommen wurde und daß dann insoweit ein tarifloser Zustand eintrat, und ferner, wie der Arbeitgeberverein gar nicht bestreitet, auf Anregung der einzelnen Arbeitgeber, die ihrerseits wieder die Anregung zu ihrem Vorgehen von dem Geschäftsführer des Arbeitgebervereins als Zentralstelle erhielten. Die einzelnen Arbeitgeber traten an ihre Belegschaft mit der Erklärung bezw. mit dem Ansinnen heran, daß ein neues Arbeitszeitabkommen nicht zustande gekommen sei, daß daher vom 1. November 1925 ab entweder nur 48 Stunden wöchentlich gearbeitet werden könne oder aber eine Werksgemeinschaft, mit der ein neues Arbeitszeitabkommen geschlossen werden könnte, begründet werden müsse.

Charakteristisch kommt das beispielsweise und besonders in der die Firma C. Kuhbier & Sohn betreffenden Erklärung des Arbeiters und Vorstandsmitgliedes der Werksgemeinschaft C. Imhoff vom 1. Juni 1926, Bl. 10 d. A., zum Ausdruck.

Charakteristisch ist auch der Anschlag, den die Firma Kuhbier am 28. Oktober 1925 zwecks Zustandebingung der Werksgemeinschaft in ihrem Betriebe angebracht hat. Er befindet sich als Anlage zu dem Protokoll von heute bei den Akten. Auf seinen Inhalt wird verwiesen. Weiterer Ausführung bedarf es nicht.

Da die sämtlichen Werksgemeinschaften aus ein und demselben Anlaß (Nichtzustandekommen eines neuen Arbeitszeitabkommens) auf ein und dieselbe Anregung von der Zentralstelle aus und um ziemlich dieselbe Zeit zustande gekommen sind, alle eingestandenermaßen denselben nächstliegenden Zweck (Zustandebringen eines neuen Arbeitszeitabkommens für die Einzelbetriebe) hatten, im übrigen in der Mehrzahl fast wörtlich auch dieselbe Sägung aufweisen, so hat der Schlichtungsausschuß unbedenklich annehmen zu dürfen geglaubt, daß auch bei den anderen Firmen das Zustandekommen der Gemeinschaften sich in ganz ähnlicher Weise vollzogen hat, wie bei der Firma Kuhbier.

Ein gewisser Druck oder doch eine gewisse Einwirkung von Arbeitgeberseite aus, die in erster Linie ihre Belange wahrgenommen wissen wollte (Arbeitszeitabkommen), ist also unterkennbar und es verschlägt demgegenüber nichts, wenn gesagt wird, daß gleichzeitig

auch die Belange der Arbeiter wahrgenommen worden seien, weil diese des höheren Lohnneinommens halber durchweg gern länger als 48 Stunden hätten arbeiten wollen. Bei dieser Sachlage können die Werksgemeinschaften schon nach ihrer Entstehung und dem Ziel ihrer Gründung nicht wohl als Gebilde, die zur Wahrnehmung der Belange ihrer Mitglieder völlig frei und unabhängig waren, angesehen werden.

Charakteristisch ist ferner, daß, wie der Arbeitgeberverein selbst erklärt, diese Arbeitsgemeinschaften nur bei den Firmen ins Leben getreten sind, die noch genügend Aufträge hatten, weil nur bei diesen ein Interesse zum Abschluß eines Arbeitszeitabkommens mit längerer Arbeitszeit bestanden habe.

Die Werksgemeinschaften haben sich denn auch ihrer Gründung entsprechend folgerichtig zunächst nur in der Weise betätigt, daß sie mit den Arbeitgebern Arbeitszeitabkommen abgeschlossen haben, und zwar fast sämtlich gleich mit dem Zeitpunkt ihrer Gründung oder unmittelbar im Anschluß an diese. Dieser Zeitpunkt liegt durchweg Ende Oktober oder Anfang November 1925, also kurz nachdem es feststand, daß der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses über das neue Arbeitszeitabkommen nicht verbindlich geworden wäre.

Abgesehen von drei Fällen haben sich die Werksgemeinschaften der im Tenor bezeichneten Firmen in der späteren Zeit zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Belange ihrer Mitglieder ersichtlich gar nicht weiter betätigt, wenigstens hat der Arbeitgeberverein in dieser Hinsicht keinerlei greifbares und stichhaltiges Material beibringen können. Nur bei den Firmen Ruhbier & Sohn, Kaiser & Spelzberg und Kemper & Kleinhuiz ist in späterer Zeit auch über die Frage des Urlaubs verhandelt worden. Bei der Firma Ruhbier & Sohn und Kaiser & Spelzberg ist die Regelung dieser Frage aber bis zum Sommer 1926 vertagt worden. Bei der Firma Ruhbier hat überdies die Verhandlung über den Urlaub erst am 8. Juni 1926, also nach der ersten Schlichtungsverhandlung in der vorliegenden Sache, bei welcher die Frage der Tariffähigkeit der Werksgemeinschaften angeschnitten und in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht auskömmlich erörtert worden war, stattgefunden.

Die Urlaubsfrage ist nur eine Materie, deren Regelung in einem für sie günstigen Sinne ebenfalls für die Arbeitgeberseite von großer Bedeutung war. Es besteht also auch hier wieder die Tatsache, daß eine Frage mit den Werksgemeinschaften verhandelt bzw. geregelt worden ist, die in erster Linie und weit überwiegend im Bereich der Belange der Arbeitgeber lag.

Aber sonstige Fragen der Regelung der Arbeitsverhältnisse ist zwischen den Werksgemeinschaften und den Arbeitgebern gar nicht verhandelt worden, wenigstens ist dafür nichts beigebracht. Die Betätigung der Werksgemeinschaften in der Wahrnehmung der wirtschaftlichen Belange ihrer Mitglieder ist also durchaus einseitig gewesen, indem sie sich nur bezog auf eine Regelung von Punkten, die den Arbeitgebern mindestens erwünscht und begehrenswert war, auf andere dagegen nicht. Der Einwand der Arbeitgeber, daß andere Fragen eben nicht „akut“ gewesen seien, ist nicht stichhaltig. Denn wenn eine Vereinigung die Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen soll und will, so muß sie sie in ihrer Gesamtheit und Mannigfaltigkeit wahrnehmen und es ist nicht einzusehen, weshalb zum Beispiel der Regelung der Löhne durch einen Lohnstarif und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen durch einen Mantelstarif weniger Anlaß vorgelegen haben soll, als zur Regelung gerade der Arbeitszeit und des Urlaubs, die doch auch nur bestimmte Teilausschnitte aus der Gesamtheit der Belange der Arbeiterschaft sind.

Nach allem ist es dem Schlichtungsausschuß nicht zweifelhaft, daß nach dem Anlaß zu dem Entstehen der Werksgemeinschaft, dem Verlauf ihrer Gründung und der Art ihrer Betätigung dieser Gebilde nur „ad hoc“, das heißt zu einem ganz bestimmten Zweck ins Leben getreten sind und gewirkt haben. Da kann keine Rede davon sein, daß sie freie Vereinigungen sind, welche die Belange ihrer Mitglieder in ihrer Gesamtheit unabhängig und unbeeinflusst vom Arbeitgeber im freien Spiel der Kräfte wahrnehmen sollten und konnten wahrgenommen haben. Sie sind daher nicht geeignet, Träger eines Tarifvertrages zu sein. Bei dieser Sachlage kann ganz davon abgesehen werden, daß zwischen den Werksgemeinschaften und den betreffenden Arbeitgebern Tarifverträge über einen Rahmentarif und ein Urlaubsabkommen, Materien, welche ja den Gegenstand des vorliegenden Schlichtungsverfahrens bilden, mit einer Ausnahme überhaupt noch gar nicht geschlossen sind.

Tritt ein Unternehmer aus dem Arbeitgeberverbande aus, ohne diese Tatsache seiner Belegschaft offiziell bekannt zu machen, so bleibt er an den Tarifvertrag gebunden, sofern die tariflichen Abmachungen ausdrücklich oder stillschweigend bisher Inhalt der Arbeitsverträge waren

Gutachten

„Auf Ersuchen der I. Spruchkammer hat das Randower Gesamt-Gewerbegericht (Fabrikindustrie) in seiner Sitzung vom 14. Dezember 1925 über die Frage:

„Ist der Arbeitgeber verpflichtet, Änderungen in seiner Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverbande (Tarifkontrahenten) seiner Belegschaft offiziell bekannt zu machen?“ folgendes Gutachten abgegeben:

„Tritt ein Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverbande aus und beabsichtigt er damit, daß er auch der Belegschaft gegenüber nicht mehr an die tariflichen Abmachungen gebunden sein will, so muß er zum mindesten die Tatsache seines Austritts, gegebenenfalls durch Mitteilung an den Betriebsrat, bekannt geben. Andernfalls bleibt er an den Tarif bis zur allgemeinen Neuregelung der Löhne oder Einzelabmachungen gebunden, sofern die tariflichen Abmachungen ausdrücklich oder stillschweigend bisher Inhalt der mit den Arbeitnehmern geschlossenen Verträge waren.“

Gründe. Das zwischen dem Arbeitgeber und seinem Verbande, der für ihn Gesamtarbeitsverträge abschließt, bestehende Verhältnis beruht auf Vereinbarungen, die lediglich zwischen dem Arbeitgeber und dem Verbande zustande gekommen sind. Gegenstand dieses Mitgliedschaftsvertrages ist vornehmlich das Recht des Arbeitgebers, seine Lohnverhandlungen auf den Verband abzuwälzen, dem die Pflicht, Beiträge an den Verband zu entrichten und seine höheren Löhne zu zahlen, als sie der abgeschlossene Tarifvertrag vorschreibt, gegenübersteht.

Tritt nun ein Arbeitgeber aus solchem Verbande aus, so endet damit seine Verpflichtung dem Verbande gegenüber, d. h. er wird insbesondere seiner Beitragspflicht ledig und kann von jetzt an Löhne nach seinem Belieben vereinbaren, welche von den tariflich festgesetzten abweichen — nach unten allerdings nur, sofern der Tarif nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Der Arbeitgeber hat damit das freie Lohnvereinbarungsrecht zurückerlangt. Andererseits endet für den Verband die Verpflichtung, sich der Lohnregelung für den ausgetretenen Arbeitgeber anzunehmen und diesen über die Veränderungen in den Lohnvereinbarungen auf dem Laufenden zu halten. Es kommt sogar vor, daß diese Verbände den ausgetretenen Mitgliedern gegenüber die neu getroffenen Lohnvereinbarungen geheimhalten, um durch diese Maßregel die verbleibenden Mitglieder im Verbande festzuhalten und weitere Austritte zu verhindern. Der Arbeitgeber, welcher sich von dem Verbande getrennt hat, ist deshalb auch häufig nicht mehr imstande, auf dem bisher üblichen Wege authentische Mitteilungen über Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages zu erhalten, er hat zum mindesten keinen Anspruch mehr hierauf.

Auf der anderen Seite haben die Arbeitnehmer seines Betriebes ihre Einzelarbeitsverträge meist derart geschlossen, daß sie den bestehenden Gesamtarbeitsvertrag zum wesentlichen Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages gemacht haben. Dies kann ausdrücklich geschehen sein, indem der Arbeitgeber ihnen beim Eintritt in den Betrieb die Zusicherung gegeben hat, er werde Tariflöhne zahlen, oder indem dem eintretenden Arbeitnehmer erklärt worden ist, daß seine Annahme im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages erfolgt, oder dadurch, daß dem Arbeitnehmer durch Aushändigung der Arbeitsordnung, die die Bestimmung enthält: „Die Entlohnung erfolgt nach Maßgabe des bestehenden Tarifs,“ diese Art der Entlohnung versprochen wird. Der Lohn nach dem Gesamtarbeitsvertrage kann auch stillschweigend insofern vereinbart sein, daß dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zwar nichts über den Lohn, den er erhalten soll, gesagt ist, der Tariflohn aber, auch im erhöhten Betrage, sobald eine Erhöhung eingetreten ist, an ihn gezahlt und von ihm angenommen wird. Durch die Vereinbarung — gleichgültig in welcher Form sie zustande gekommen ist — sind die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages Bestandteile des Einzelarbeitsvertrages geworden, und zwar gleitende Bestandteile. Die Annahme verschiedener Arbeitgeber, es gelte auch beim Bestehen eines Tarifvertrages stets nur der Lohnsatz als vereinbart, welchen sie ausdrücklich zur Kenntnis der Belegschaft bringen, ist irrig, denn die besondere Bekanntmachung der tariflichen Lohnsätze ist eine Handlung des Arbeitgebers, welche über seine tarifliche Verpflichtung hinausgeht und kann daher nur als eine Bestätigung des Abkommens angesehen werden, durch welches der Gesamtarbeitsvertrag Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages geworden ist. Lediglich aus der Tat-

sache, daß die Bekanntmachung der Lohnsätze unterbleibt, kann daher nicht geschlossen werden, daß von nun an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages oder einzelne von ihnen keine Anwendung mehr finden sollen.

Ist in dieser Weise der Gesamtarbeitsvertrag Bestandteil jedes Einzelarbeitsvertrages geworden und tritt der Arbeitgeber aus dem am Vertragsabschluß beteiligten Verbands aus, so bedarf es einer Mitteilung des Arbeitgebers über seinen Austritt so lange nicht, als der Arbeitgeber gewillt ist, sich auch fernerhin an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zu halten. Wie der Arbeitgeber zur Kenntnis der maßgebenden neuen Vereinbarungen, falls sein bisheriger Verband sie ihm gegenüber geheim hält, kommt, muß ihm überlassen werden. Die Schwierigkeiten, welche sich aus der Tatsache seines Austritts ergeben, sind eine Folge seiner Handlung, für deren Konsequenzen er allein einzustehen hat. Er wird sich, falls es ihm nicht gelingt, Angaben von Arbeitgeberseite zu erlangen, auf die Mitteilungen seiner Belegschaft oder deren Vertreter verlassen müssen.

Beabsichtigt dagegen der Arbeitgeber, sich nach dem Austritt aus seinem Verbands nicht mehr an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zu halten, so bedarf es nach der oben geschilderten Natur der Einzelarbeitsverträge, die als gleitenden Bestandteil den Gesamtarbeitsvertrag enthalten, einer Vertragsänderung hinsichtlich dieses Bestandteils, d. h. grundsätzlich einer Kündigung, da zweiseitige Verträge sich auf andere Weise einseitig nicht ändern lassen. Der vielfach geäußerten Ansicht, daß sich mit dem Austritt eines Arbeitgebers aus seinem tariffschließenden Verbands der Lohnsatz und die sonstigen Arbeitsbedingungen aus dem der Veränderung unterworfenen Gesamtarbeitsvertrage auf den beim Austritt des Arbeitgebers geltenden letzten Stand stabilisierten, widerspricht die Tatsache, daß der Gesamtarbeitsvertrag eben der dauernden Veränderung unterworfen ist und daß beim Abschluß der Einzelarbeitsverträge nicht die zur Zeit des Abschlusses geltende Fassung des Gesamtarbeitsvertrages, sondern „die Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages“ vereinbart worden sind. Da es nach Schilderungen der Arbeitgeber selbst häufig vorkommt, daß ein Arbeiter aus seinem Verbands austritt, ohne damit die Absicht zu haben, die Geltung des Gesamtarbeitsvertrages für seinen Betrieb auszuschießen, so muß, falls er die Kündigung unterläßt, angenommen werden, daß er gewillt ist, sich weiter an die Bestimmungen des Tarifvertrages zu halten. Die demnach zur Milderung der Lohnverhältnisse erforderliche Kündigung kann aber im Zweifel in der Bekanntgabe des Austritts aus dem Verbands gesehen werden. Es ist für den Arbeitnehmer im allgemeinen belanglos, ob er über die Zugehörigkeit seines Arbeitgebers zu diesem oder jenem Verbands informiert ist oder nicht. Diese Kenntnis gewinnt für ihn erst dann Bedeutung, wenn aus der Tatsache, die zu seiner Kenntnis kommt, eine Wirkung auf seinen Einzelarbeitsvertrag entstehen soll. Teilt also der Arbeitgeber seiner zuständigen Betriebsvertretung die Tatsache seines Austritts mit, so kann die Betriebsvertretung hieraus entnehmen, daß er damit die fernere Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages oder einzelner Teile desselben auf seinen Betrieb kündigen will. Diese Form der Kündigung muß aber als die allernotdürftigste angesehen werden und muß durch eine Person ausgesprochen sein, die im allgemeinen zur Abgabe von bindenden Erklärungen der Betriebsvertretung gegenüber befugt ist. Ein Arbeitgeber, dem es auf klare Rechtsverhältnisse zwischen ihm und seiner Belegschaft ankommt, wird für diese Kündigung stets eine etwas ausführlichere Form wählen, d. h. er wird nicht allein die Tatsache seines Austritts, sondern auch seinen Willen kundgeben, fernerhin gewisse Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages nicht mehr einzuhalten.

Die von mehreren Arbeitgebern vertretene Ansicht, es genüge zur Bekanntgabe des Austritts an die Belegschaft, daß der Verband, aus welchem ein Arbeitgeber ausgetreten ist, den Gegenkontrahenten des Gesamtarbeitsvertrages Mitteilung mache, die ihrerseits verpflichtet seien, die Betriebsvertretung von der Tatsache des Austritts in Kenntnis zu setzen, geht fehl. Abgesehen davon, daß niemand wissen kann, ob diese Kontrahenten des Gesamtarbeitsvertrages, welche nach dem Austritt nichts mehr mit dem ausgeschiedenen Mitglieder zu tun haben, wirklich einer solchen etwa übernommenen Verpflichtung nachkommen, ist auch die Betriebsvertretung nicht verpflichtet, irgend welchen Aufträgen von wirtschaftlichen Vereinigungen Folge zu leisten. Das Betriebsrätegesetz kennt als Parteien, denen die Betriebsvertretung gegenübersteht, nur die Belegschaft und den Arbeitgeber; es streift zwar die wirtschaftlichen Vereinigungen, ohne ihnen aber ein Recht zur Einwirkung auf die Handlungen der Betriebsvertretung zu geben. Hieraus folgt, daß die Erklärung über den erfolgten Austritt oder die Kündigung, wenn sie nicht der Belegschaft unmittelbar abgegeben wird, mit rechtlicher Wirkung nur dem Betriebsrate als

ihrer gesetzlichen Vertreter gegenüber ausgesprochen werden kann. Daß der Betriebsrat eine derartige Erklärung rechtsgültig namens der Belegschaft entgegennehmen kann, ist unbestritten und folgt aus § 1 VVG. Einer Mitteilung an die gesetzliche Vertretung der Belegschaft wird eine Bekanntmachung durch Anschlag gleichzuachten sein, doch wird man in diesem Falle verlangen müssen, daß nicht nur die bloße Tatsache des Austritts, sondern auch ein Hinweis auf die beabsichtigten Folgen des Austritts zur Kenntnis der Arbeitnehmer gebracht wird.

Unter Berücksichtigung aller angeführten Gesichtspunkte mußte das Gericht zu dem von ihm abgegebenen Gutachten gelangen, das als Grundsatz eine Erklärungsspflicht des Arbeitgebers ausspricht, sofern dieser beabsichtigt, mit seinem Austritt Wirkungen auf die Einzelarbeitsverträge seiner Arbeitnehmer zu verbinden."

Bezugnehmend auf dieses Gutachten hat das Randower Gewerbegericht, Kammer I, zu Stettin am 9. Januar 1926 eine aus dem Arbeitgeberverband ausgetretene Firma verurteilt, die Differenz zwischen Tariflohn und tatsächlich gezahltem Lohn nachzuzahlen.

*

Umfang der tarifvertraglichen Friedenspflicht

Aus dem Urteil des Reichsgerichts, III. Zivilsenat, vom 30. März 1926 — III. 214/25.

Tatbestand: Der klägerische Arbeitgeberverband schloß am 31. März 1922 mit den beiden beklagten Arbeitnehmerverbänden einen Tarifvertrag, der in zwei Teile zerfiel. Der Hauptteil, ein die Arbeitsbedingungen mit Ausnahme der Lohnhöhe regelnder Manteltarif, sollte bis zum 31. März 1923 laufen und sich um ein weiteres Jahr verlängern, wenn er nicht zwei Monate vor seinem Ablaufe gekündigt würde. Ihm waren als Anhang die Lohnvereinbarungen beigelegt, die bis zum 30. Juni 1922, bei Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien bis zum 30. September 1922 Geltung haben sollten. Für den Dezember 1922 wurde eine Einigung über die Lohnhöhe nicht erzielt. Dem Schiedsprotokolle eines von dem Reichsarbeitsministerium einberufenen Schlichtungsausschusses fügten sich die Arbeitnehmer nicht. Nunmehr forderten die beklagten Verbände ihre Mitglieder durch gedruckte Flugblätter auf, vom 12. Dezember ab „nur noch acht Stunden Arbeit zu verrichten“ und jede „Extra-, Überstunden- und Sonntagsarbeit abzulehnen“. Dieser Weisung folgten die Schiffer. Dadurch sollen einzelnen Mitgliedern des klägerischen Verbandes infolge verlängerter Fahrten, vermehrten Kohlenverbrauchs, verspäteter Erfüllung eingegangener Lieferverbindlichkeiten und dergleichen Vermögensverluste entstanden sein. Einen derartigen Schadenersatzanspruch hat die dem klägerischen Verbande angehörige Gesellschaft an diesen abgetreten. Er macht ihn in Höhe von 2000 M. gegen die beklagten Verbände mit der Behauptung geltend, sie hätten durch die erwähnten Aufrufe gegen ihre tarifliche Friedenspflicht und zugleich gegen die guten Sitten verstoßen. Das Landgericht gab der Klage statt. Das Kammergericht wies sie ab. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des landgerichtlichen Urteils. Die Beklagten baten um Zurückweisung des Rechtsmittels.

Entscheidungsgründe: Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 enthält keine ausdrückliche Bestimmung, durch welche die Parteien sich zur Einhaltung des Arbeitsfriedens verpflichtet haben. Aber auch ohne eine solche muß — wenigstens in der Regel — die gegenseitige Übernahme der Friedenspflicht als von den Tarifvertragsparteien gewollt und stillschweigend vereinbart angesehen werden. (Vgl. RGZ Bd. 73 S. 92 ff., Bd. 86 S. 154, Hueb. Recht des L.-V. S. 170 und des L.-V. S. 91, Kasel: R. Jtzfr. f. Arb.-R. 1922 Sp. 403.) Die Friedenspflicht ist mit dem Wesen eines Tarifvertrags so eng verbunden, daß ohne sie die Erreichung der rechts- und wirtschaftspolitischen Ziele, die mit seinem Abschlusse verfolgt werden, in hohem Grade gefährdet sein würde. Ein Tarifvertrag soll nicht nur Arbeitsnormen schaffen, sondern auch die Möglichkeit ihrer Durchführung gewährleisten. Er soll die an seinem Abschlusse beteiligten Verbände und die in ihnen organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer dagegen sichern, daß während seiner Dauer die in ihm geregelten Arbeitsbedingungen zum Gegenstande eines Wirtschaftskampfes gemacht werden. Diese Sicherung würde aber nur eine sehr geringe und unvollkommene sein, wenn bei einem Verstoße gegen die Friedenspflicht — vgl. RGZ Bd. 111 S. 108 u. S. 177 — der schuldige Vertragspartei nur dem Vertragsgegner und nicht auch dessen geschädigten Einzelmitgliedern ersatzpflichtig wäre. Eine solche Rechtslage würde der

Förderung des Wirtschaftsfriedens nicht nur nicht dienlich, sondern geradezu abträglich sein, da durch wirtschaftliche Kampfmaßnahmen in der Hauptsache die einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, nicht aber die Verbände, denen sie angehören, benachteiligt zu werden pflegen. Deshalb enthält die Friedensklausel, mag sie ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart sein, regelmäßig zugleich einen Vertrag zugunsten der Verbandsmitglieder, der für sie im Sinne des § 328 Abs. 1 BGB unmittelbar Rechte mit der Folge von Schadenersatzansprüchen im Falle ihrer Verletzung begründet. Dieser Rechtsauffassung entsprechend hat das Kammergericht auch den Tarifvertrag vom 31. März 1922 ausgelegt, so daß die Gesellschaft nicht gehindert war, Schadenersatzansprüche aus dem angeleglichen Tarifbruche der Beklagten geltend zu machen und sie an den Kläger abzutreten. Daß sie dazu auch befugt war, soweit sie diese aus einem sittenwidrigen Verhalten der Beklagten ihr gegenüber, das heißt aus § 826 BGB herleitet, bedarf keiner Erörterung.

Die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien ist, wenn sie nicht im Einzelfalle durch ausdrückliches Abreden zu einer absoluten gestaltet wird, regelmäßig nur eine relative. Es soll nur der Vertragsinhalt selbst geschützt und der Versuch, eine vorzeitige Änderung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsnormen durch Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erzwingen, verhindert werden. Dagegen ist es den Verbänden regelmäßig nicht verwehrt, sich ihrer zu bedienen, um während des Bestehens eines Tarifvertrags tariflich nicht geregelte Streitpunkte einer solchen Regelung entgegenzuführen. Daß die Verbände auch für derartige Fälle von vornherein auf jeden Wirtschaftskampf verzichtet und sich des Rechts begeben haben, im Interesse ihrer Mitglieder notfalls auch zu wirtschaftlichen Druckmitteln zu greifen, ist nicht zu vermuten. Ein solcher Verzicht würde einer unzweideutigen Willenserklärung bedürfen. Wenn ihn das Kammergericht daher in dem Manteltarife vom 31. März 1922 nicht findet, so entspricht seine Vertragsauslegung, wie gezeigt, ebenso der Natur der Sache wie den Grundrissen von Treu und Glauben. Sie steht auch mit der bisherigen Rechtsprechung des Reichsgerichts (vgl. die bereits angezogenen in RGZ Bd. 73 und 86 abgedruckten Entscheidungen und RGZ Bd. 111 S. 107) und der im Schrifttum vorherrschend vertretenen Ansicht (vgl. Kasel: N. Ztschr. f. Arb.-R. 1922 Sp. 403 Anm. 12, Ortman: Arbeitsvertragsrecht S. 64/65, Sued: L.-R. S. 92, Nipperdey: Beitr. z. L.-R. S. 67) in Einklang.

Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 bestand aus zwei auch äußerlich gesonderten Teilen, dem Manteltarifvertrag und dem als Anhang bezeichneten, besonders datierten und unterschriebenen Lohnarifvertrage. Beide Teile bildeten zunächst eine rechtliche Einheit. Vereinbarungsgemäß erlosch aber der Lohnarifvertrag bedeutend früher als der Manteltarifvertrag. Sein Fortfall übte jedoch, wie das Kammergericht einwandfrei feststellt, auf das rechtliche Schicksal des Manteltarifvertrags und seine Fortgeltung keinen Einfluß aus.

Da weder die Verhandlungen der Parteien noch ein Schlichtungsverfahren zu einer Einigung über neue Löhne führten, gingen die beklagten Verbände schließlich zum Angriff über. Um die Arbeitgeber durch wirtschaftlichen Druck zum Abschlusse eines den Zeitverhältnissen entsprechenden Lohnarifvertrags zu bewegen, forderten sie ihre Mitglieder zur Verweigerung von Überstunden- und Sonntagsarbeit auf. Dieser Angriff auf den Arbeitsfrieden richtete sich also nicht gegen die Normen des Manteltarifs, sondern sollte lediglich die in ihm nicht geregelte, für die Arbeiter aber lebenswichtige Lohnfrage möglichst rasch in einem für sie günstigen Sinne lösen und damit den Manteltarif in sachgemäßer Weise ergänzen und vervollständigen.

Dieses Ziel war kein rechtswidriges. Ein Verbot, es unter Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erstreben, enthält nach der rechtsirrtumsfreien Feststellung des Berufungsrichters der Manteltarifvertrag nicht. Auch die von den Beklagten empfohlenen Kampfmittel waren keine unerlaubten. Das Kammergericht bezeichnet sie als passive Resistenz. Dem kann nicht beigeprüft werden. Passive Resistenz ist, wie der Senat bereits in dem Urteil vom 9. Juni 1925 (RGZ Bd. 111 S. 112) ausgeführt hat, ein unlauteres Kampfmittel. Denn mit ihr beabsichtigen die Arbeiter durch Herabsetzung ihrer Arbeitsleistungen auf ein Mindestmaß die Druckwirkung eines Streiks hervorzurufen, ohne sich wie bei diesem der Gefahr von Lohnausfällen auszusetzen. Dazu haben die beklagten Verbände ihre Mitglieder aber nicht veranlaßt. Während der regelmäßigen achtstündigen Arbeitszeit sollten sie ihre Pflicht voll und ganz erfüllen, nur Überstunden- und Sonntagsarbeit, die sich während der Fahrt der Schiffe allerdings kaum entbehren läßt, sollten sie ablehnen und damit auch auf die für sie ausgeworfene Sondervergütung verzichten. Die Beklagten trifft daher nach Lage des Falles nicht der Vorwurf des Tarif-

bruchs. Daß die Schiffer nach dem Manteltarife Überstunden leisten sollten, ändert an der Rechtslage nichts, da der Kampf der Parteien auf einem Gebiete und bezüglich einer Streitfrage, die außerhalb der bisherigen tariflichen Regelung lagen, entbrannt war und dieser Kampf ohne Rücksicht auf den Inhalt des Manteltarifs mit allen erlaubten wirtschaftlichen Kampfmitteln ausgetragen werden durfte. In ihm waren die Beklagten an keine anderen Schranken als diejenigen gebunden, welche die Rechtsordnung jedem Wirtschaftskampfe und dem Gebrauche wirtschaftlicher Kampfmittel überhaupt setzt. Innerhalb dieser haben die Beklagten sich aber gehalten. Deshalb fällt mit dem Vorwurf der Tarifuntreue auch der eines sittenwidrigen Verhaltens, so daß die Kampfbetätigung der Beklagten auch die Anwendung des § 826 BGB nicht zu rechtfertigen vermag.

Die Revision mußte daher für unbegründet erachtet werden.

(„Reichsarbeitsblatt“, 6. Jahrg. Nr. 24 S. 197.)

Schadenersatz

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in der Garderobe die Sachen seiner Arbeiter gegen Ratten zu schützen?

Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 7, vom 3. Dezember 1925.

Die Kläger sind bei der Beklagten in Stellung. Für ihre Garderoben erhielten sie jeder einen verschlossenen Garderobenschrank zugewiesen und haben diesen benutzt. Im Garderobenschrank ist dem Kläger S. seine Toppe und sein Sweater, dem Kläger K. sein Paletot zerfressen worden. Kläger verlangen Schadenersatz.

Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Unstreitig waren beide Kläger durch die Arbeitsordnung der beklagten Firma verpflichtet, ihre Garderobe in den ihnen zugewiesenen Garderobenschränken abzulegen. In solchem Falle ist es, wie das Gewerbegericht in ständiger Rechtsprechung anerkannt hat, eine Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrage, für die Sicherheit der in der Garderobe verwahrten Gegenstände Sorge zu tragen, soweit dies nach Lage der Sache möglich ist (Arbeitsrechtliche Entscheidungen Nr. 977), und zwar nicht nur für die Sicherheit der Sachen gegen Diebstahl, sondern auch für die Sicherheit gegen andere schädigende Einflüsse. Hierzu würde zweifellos auch gehören die Sicherheit gegen Zerstörung durch Nagetiere. Die beklagte Firma hat nun im Verhandlungstermin eine Zeichnung des Garderobenschrankes vorgelegt. Ein solcher Schrank würde unter normalen Verhältnissen genügen, um für die Sicherheit des Eigentums der Arbeitnehmer zu sorgen. Wie aber die beklagte Firma selbst angeführt, besteht auf dem Grundstück ihrer Turbinenfabrik eine besonders starke Rattenplage, weil das Grundstück in der Nähe der Spree liegt. Hierauf muß die beklagte Firma bei der Auswahl der Schränke Rücksicht nehmen. Dies hat sie nicht in genügendem Maße getan, denn in derartige Gitterschränke, wie sie zur Verfügung gestellt hat, kommen Ratten leicht hinein. Nun führt die beklagte Firma daneben an, sie habe Ratten gehalten und Gift gelegt. Beides sind sehr fragwürdige Mittel gegen Ratten. Bei Ratten kommt es sehr darauf an, ob sie gut erzogen sind und nicht dadurch, daß sie längere Zeit zu sehr sich mit der Vogeljagd beschäftigt haben, als Ungeziefervertilger unbrauchbar geworden sind. Gift muß sehr geschickt gelegt werden, wenn man will, daß die Ratten daran gehen. Bei dieser Sachlage kam das Gericht zu der Ueberzeugung, daß die beklagte Firma nicht in genügendem Maße ihre Pflicht erfüllt hat, für die Sicherheit der Garderobe ihrer Arbeitnehmer Sorge zu tragen.

(„Gew.- und Kaufmannsgericht“, 31. Jahrg. Nr. 8.)

*

Ist das Gewerbegericht zuständig für den Schadensanspruch gegen den Arbeitgeber wegen Nichterrichtung eines Betriebsrates?

Urteil des Landgerichts Erfurt vom 20. November 1925.

Der Kläger ist beim Beklagten in dessen Kinotheater angestellt gewesen. Am 1. 8. 25 ist ihm zum 31. 8. 25 gekündigt und am 9. 8. 25 ist er fristlos entlassen worden. Er verlangt Schadenersatz in Höhe von 350 M. wegen der Entlassung, und zwar mit folgender Begründung: Der Beklagte habe trotz § 23 BNG keinen Wahlvorstand für die Wahl des erforderlichen Betriebsrates bestellt. Deshalb sei kein Betriebsrat im Betriebe des Be-

Klagen vorhanden gewesen und damit für ihn die Möglichkeit eines Einspruchsverfahrens nach §§ 84 ff. BRG. Ein Betriebsrat hätte seinen Einspruch, den er eingelegt hätte, für begründet erachtet, da kein berechtigter Grund zu einer Kündigung vorgelegen habe.

Das Gewerbegericht hat sich für unzuständig erklärt.

Auf die Berufung des Klägers ist das Urteil abgeändert und der Rechtsstreit an das Gewerbegericht zurückverwiesen.

Aus den Gründen: Wenn auch die Bestimmungen des BRG über den Betriebsrat und andere derartige Vertretungen öffentlich-rechtlicher Natur sind, so bilden sie doch einen Teil des Arbeitsvertrages im weiteren Sinne. Der Arbeitsvertrag wird zunächst durch die Vereinbarungen geregelt, die die Parteien miteinander treffen. Daneben gelten aber auch noch ohne weiteres die gesetzlichen Bestimmungen, soweit sie nicht von den Parteien ausgeschlossen worden sind, was jedoch bei zwingenden Bestimmungen nicht möglich ist. Die gesetzlichen Bestimmungen ergänzen also die vertraglichen und sind so nach mittelbar als ein Teil des Arbeitsvertrages anzusprechen. Danach haben auch vorliegend die Bestimmungen des BRG über den Betriebsrat als Teil des Arbeitsvertrages der Parteien im weiteren Sinne zu gelten, mögen sie auch öffentlich-rechtlicher Natur sein, denn sie sind eben ein Teil des Vertrages geworden. Daraus folgt, daß Ansprüche wegen Verletzung solcher Bestimmungen auf den Arbeitsvertrag gestützt werden können. Daraus ergibt sich weiter, daß nach § 4 Ziff. 2 GG das Gewerbegericht sachlich zuständig ist. Hiermit schließt sich die Kammer einer Reihe bereits ergangener Entscheidungen und Abhandlungen an, nämlich: Gewerbegericht Magdeburg vom 9. 2. 24 in Gew.- u. Kaufm.-G., 29. Jahrg. Nr. 9 vom 1. 6. 24. Kaufmannsgericht Offenbach in Schlichtungsweisen Nr. 9, September 1925. Gewerbegericht Essen 13. 12. 22 in Betriebsrätezeitung 1923, Nr. 1, S. 14, *RA Weinberg* in Gewerbe- und Kaufmannsgericht vom 14. 11. 24. *JW* 1922 S. 1716, 1924 S. 1056.

(„Gew.- und Kaufmannsgericht“, 31. Jahrg. Nr. 8.)

Schulungsfragen

Können trotz mangelhafter Schriftform Schadensansprüche wegen Auflösung des Lehrvertrages geltend gemacht werden, wenn der Lehrherr den Abschluß des schriftlichen Vertrages vereitelt hat?

Urteil des Gewerbegerichts Bremen vom 18. Februar 1926.

Von Anfang Januar 1925 bis 12. Februar 1926 war der Kläger in dem Gewerbebetrieb des Beklagten als Lehrling ohne schriftlichen Lehrvertrag beschäftigt. Im Februar 1925 überbandte der Beklagte dem Vater des Klägers einen gedruckten Vertragsentwurf zur Unterschrift, weigerte sich jedoch, den von jenem unterschriebenen Entwurf seinerseits zu unterzeichnen, weil er den Abschluß eines Lehrvertrages mit dem Kläger nicht mehr wünschte. Gleichwohl beschäftigte er ihn als Lehrling weiter und überbandte erst Mitte Januar 1926, als die Gewerbeammer und der Vater des Klägers darauf drängten, das Vertragsformular, das mit Ausnahme einer Reihe handschriftlich eingefügter besonderer Bestimmungen mit dem ersten Vertragsentwurf übereinstimmte; wegen der zum Teil ungünstigen besonderen Bestimmungen lehnte nunmehr der Vater des Klägers die Unterszeichnung ab. Darauf kündigte der Beklagte mit Schreiben vom 12. Februar 1926 das Lehrverhältnis.

Der Kläger behauptet, grundlos entlassen worden zu sein und verlangt die in beiden Vertragsentwürfen für diesen Fall vorgesehene Entschädigung von 100 Mark.

Der Beklagte verlangt Klageabweisung und widerlegend gleichfalls 100 M. Entschädigung, weil der Kläger mit Recht fristlos entlassen sei, da er wegen geistiger und körperlicher Mängel zur Lehre unfähig gewesen sei.

Der Beklagte ist verurteilt. Die Widerklage ist abgewiesen.

Aus den Gründen: Die Einwendungen des Beklagten sind nicht begründet. Der Mangel der im § 126 b GO für den Lehrvertrag vorgeschriebenen Schriftform, der die Rechtswirksamkeit des mündlich begründeten Lehrverhältnisses nicht berührt, schließt zwar nach der Vorschrift des § 127 f GO die Verfolgung von Entschädigungsansprüchen aus dem Vertrage aus.

Das hindert aber nicht, die Schadenserfahpflicht der an dem Formmangel und der Entlassung schuldigen Vertragspartei aus anderen Rechtsgründen herzuleiten. Dafür kommen namentlich die Bestimmungen der §§ 823, 826 und 162 BGB in Frage. Hier liegt die Sache so, daß der Beklagte die Beurkundung des Vertrages ein Jahr lang absichtlich verhindert hat, um den Kläger im Falle einer Entlassung von der Geltendmachung der an den Vollzug der Schriftform geknüpften Rechte auszuschließen. Diese Absicht ergibt sich sowohl aus dem eigenen Vortrag des Beklagten wie aus der Tatsache, daß er die Unterzeichnung des ersten Vertragsentwurfs, den er selbst dem Vater des Klägers zur Unterschrift überfandt hatte, auf dessen Bedingungen er also gebunden sein wollte, ablehnte und trotzdem die Dienste des Klägers weiter entgegennahm. Wenn er mit ihm unzufrieden war, mußte er den Kläger spätestens mit Ablauf der vereinbarten dreimonatigen Probezeit entlassen. Nahm er darüber hinaus die Arbeiten des Klägers an, so wollte er offenbar das Lehrverhältnis fortsetzen und mußte dementsprechend den Vertrag schriftlich vollziehen. Unterließ er die Beurkundung, so geschah das lediglich deshalb, um sich den in der Urkunde niedergelegten Verbindlichkeiten, insbesondere der Entschädigungspflicht im Falle unberechtigter Entlassung zu entziehen.

Zwar versagt in solchen Fällen die Haftung aus § 823 Abs. II BGB verbunden mit § 150 Ziff. 4 a O, weil diese Bestimmung der Gewerbeordnung kein Schutzgesetz für den Lehrling im Sinne des § 823 Abs. II BGB bildet, sondern lediglich den Lehrherrn mit einer gewerbepolizeilichen Ordnungsstrafe bedroht, wenn er den Lehrvertrag nicht formgerecht schließt.

Zum Ziele führen dagegen §§ 162 und 826 BGB. Faßt man den Vollzug der Schriftform als Bedingung für die Gültigkeit des Lehrvertrages, insbesondere der urkundlich festzulegenden Einzelabreden auf, so hat der Beklagte vorliegend den Eintritt der Bedingung entgegen dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verhindert. Es ist nach dem Gesetz nicht erforderlich, daß die Bedingung den durch ihren Eintritt Verpflichteten ausschließlich benachteiligt; es genügt vielmehr, wie bei allen gegenseitigen Verträgen der Umstand, daß die Bedingung bei ihrem Eintritt außer bloßen Rechten auch Pflichten im Gefolge hat. Das ist hier der Fall. Der Beklagte hat entgegen den nach Gesetz (§ 126 b O) und Treu und Glauben an ihn gestellten Anforderungen den Vollzug der Form des Vertrages hintertrieben. Danach muß er sich so behandeln lassen, als ob die Bedingung eingetreten, also der Vertrag schriftlich geschlossen worden sei.

Zu dem gleichen Ergebnis führt die Erwägung, daß der Beklagte, obwohl eine Rechtspflicht zum positiven Tun bestand, den Kläger vorsätzlich durch eine den guten Sitten zuwiderlaufende Unterlassung geschädigt hat. Das Gesetz (§§ 826, 249 BGB) verpflichtet ihn bei dieser Sachlage zur Herstellung des Zustandes, der ohne das schadenbringende Ereignis bestanden hätte. Der Beklagte hat danach den Kläger so zu stellen, als ob der Vertrag beurkundet worden wäre, insbesondere also 100 M. Entschädigung bei unberechtigter Entlassung zu zahlen; wie §§ 15, 16 des Normalvertrages vorsehen, dessen Bestimmungen als für den Beklagten verbindlich gelten müssen, nachdem er ihm noch Mitte Januar 1926 dem Vater des Klägers zwecks Abschluß überfandt hat.

Hienach ist nur noch zu entscheiden, ob der Kläger einen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben hat. Maßgebend sind dafür die im § 16 des Lehrvertrages — der insoweit mit §§ 127 b Abs. II und 123 O übereinstimmt — aufgezählten Gründe. Die vom Beklagten angezogenen Tatumstände reichen jedoch nicht aus, um die fristlose Aufkündigung des Lehrverhältnisses vom 12. Februar 1926 als gerechtfertigt erscheinen zu lassen.

Mängel der körperlichen oder geistigen Eignung des Klägers zum elektrotechnischen Gewerbe unterstehen nicht dem § 16^a des Vertrages oder dem § 123^b O. Zur „Fortsetzung“ der Dienste kann nur unfähig sein, wer ursprünglich zur Leistung imstande war und erst später durch ein aufgetretenes Gebrechen Verlust von Gliedmaßen, des Augenlichts wie der geistigen Gesundheit) die Fähigkeit zur Dienstleistung verloren hat. Mangel an Geschicklichkeit oder gutem Willen zählen nicht dahin und hätten den Beklagten zum einseitigen Rücktritt nur innerhalb der Probezeit berechtigt.

Die Lehrlingsentschädigung ist auch für die Zeit des Besuchs der Fortbildungsschule zu zahlen

Das Gewerbegericht zu Breslau, 1. Kammer, verurteilte in der Sitzung vom 9. März 1926 den Schokoladenfabrikanten St. zur Nachzahlung des einbehaltenen Betrages von der Entschädigung für den Lehrling W. wegen Verjämris der Arbeit durch den Besuch der Fortbildungsschule in der Höhe von 45 Mk. Der Kläger erhält gemäß § 17 des geltenden Tarifvertrages eine Entschädigung von zurzeit 18 Pf. für die Stunde. An wöchentlich 5 Stunden während der Arbeitszeit muß der Kläger die Fortbildungsschule besuchen. Diese Zeit hat ihm die besagte Firma allwöchentlich von der Entschädigung in Abzug gebracht. Der Kläger steht auf dem Standpunkt, daß solche Abzüge von der Lehrlingsentschädigung unzulässig seien und behauptet, daß ihm bereits 45 Mk. zu wenig von der Beklagten gezahlt worden seien. Er beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 45 Mk. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung. Sie stützt sich auf § 323 Abs. 1 BGB, wonach ein Vertragsteil den Anspruch auf Gegenleistung verliert, soweit ihm die ihm obliegende Leistung infolge eines Umstandes unmöglich wird, den weder er noch der andere Teil zu vertreten hat. Die Beklagte nimmt auf ein in Abschrift überreichtes Urteil des Gewerbegerichts Dresden vom 24. Februar 1924 Bezug, in dem aus diesem Gesichtspunkte heraus eine entsprechende Lehrlingsklage abgewiesen worden ist.

Entscheidungsgründe: Es bedarf keiner Erörterung, daß ein Lohnempfänger insoweit seines Lohnanspruches grundsätzlich verlustig geht, als ihm die Dienstleistung aus einem Grunde unmöglich wird, den weder er noch der andere Vertragsteil zu vertreten hat. Diesen unstreitig auch für das gewerbliche Dienstverhältnis geltenden Satz mildert § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches dahin ab, daß ein Arbeitnehmer seines Lohnes nicht dadurch verlustig geht, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Das Gewerbegericht Dresden hat in seinem oben erwähnten Urteil diese Frage geprüft und tatsächlich dahin entschieden, daß es sich nicht um eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit handle, § 616 nicht in Frage komme und § 323 BGB allein maßgebend sei.

Das Gewerbegericht Breslau, dem der vorliegende Fall zur Entscheidung unterbreitet ist, ist zu der Überzeugung gelangt, daß es nicht darauf ankommt, ob die durch den Fortbildungsschulbesuch verjämris Arbeitszeit erheblich oder unerheblich ist. Das Gewerbegericht steht vielmehr, insbesondere auch auf Grund der praktischen Erfahrungen seiner sachkundigen Weiszer, auf dem Standpunkt, daß die Erwägungen, die das Gewerbegericht Dresden angestellt hat, auf einen Gewerbegehilfen zutreffen mögen, dessen Lohn eine Entschädigung für eine genau bestimmte Wochenarbeitszeit dargestellt.

Bei einem Lehrling trifft dieser Gesichtspunkt jedoch nicht zu. Hier handelt es sich nicht um einen Lohn für das Abarbeiten einer gewissen Stundenzahl, sondern um eine Entschädigung, die nur rein rechnungsmäßig, nicht aber begrifflich dem Lohn der Gewerbegehilfen angepaßt ist. Der Tarifvertrag spricht daher auch ausdrücklich bei den Lehrlingen nicht von einem Lohn (wie bei den Gewerbegehilfen), sondern von einer Entschädigung (§ 17 des geltenden Tarifvertrages). Diese Entschädigung ist an den Lehrling nach der Verkehrspritte zu zahlen ohne Rücksicht darauf, ob der Lehrling gerade genau die 48-Stundenwoche innegehalten hat. Die Lehrlingsentschädigung ist ihrer Höhe nach unabhängig von der Leistung von Überstunden. Sie muß daher auch entsprechend unabhängig sein von der gelegentlichen Unmöglichkeit, die Zahl der üblichen Arbeitsstunden voll innezuhalten. In Anwendung dieses nach der Erfahrung der Weiszer allgemein üblichen Grundsatzes ist das Gewerbegericht zu dem Schluß gekommen, daß die Höhe der Lehrlingsentschädigung durch den Fortbildungsschulbesuch nicht berührt wird. Der Klageanspruch, der zahlenmäßig noch der Klärung bedarf, war daher dem Grunde nach für gerechtfertigt zu erklären. (Mt.-Z. X. a. I. 157/26. Mitgeteilt in der Zeitung des Deutschen Nahrungs- und Genussmittelarbeiter-Verbandes „Einigkeit“ Nr. 17 vom 27. April 1926.)

