

# Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 26, 7. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift  
für die Funktionäre der Metallindustrie  
Stuttgart, 18. Dezember 1926

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

## Inhaltsverzeichnis

1. Betriebsversammlung . . . . . 1	7. Schutz der Wahlvorstandsmitglieder 19
2. Aufsichtsrat . . . . . 3	8. Entlassung von Betriebsratsmit- gliedern . . . . . 15
3. Vorlage der Lohnbücher . . . . . 3	9. Urlaub . . . . . 23
4. Betriebsstilllegung . . . . . 3	10. Akkordlohn . . . . . 29
5. Betriebsstilllegung u. Betriebsrätegesetz 6	11. Schwerbeschädigte . . . . . 30
6. Entlassung . . . . . 8	

## Betriebsversammlung

**Wann ist die Versammlung der Belegschaft eines Betriebes eine Betriebsversammlung im Sinne des BtGG? Hat der Arbeitgeber die Kosten der Saalmiete zu tragen, wenn die Versammlung außerhalb des Werkes stattfindet?**

Beschluß des Gewerbegerichts zu Duisburg, Spruchkammer Duisburg, Abteilung Arbeitsgericht, vom 4. Dezember 1925.

Der Antrag auf Zahlung der Miete durch den Arbeitgeber für die Betriebsversammlung vom 13. November 1925 wird als unbegründet zurückgewiesen. Kosten und bare Auslagen werden nicht erhoben.

**Gründe:** Es handelt sich im vorliegenden Falle um einen Streit aus § 36 BtGG, der gemäß § 93 a. a. O. zu entscheiden ist. Gemäß Art. 2 § 1 Ziff. 5 der Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 30. Oktober 1923 in Verbindung mit § 5 Abs. 1, 3 der Ausführungsverordnung hierzu vom 10. Dezember 1923 hatte das Gericht im Beschlußverfahren hierüber zu entscheiden.

Die Frage, ob der Arbeitgeber, falls er selbst nicht gewillt oder nicht in der Lage ist, eigene Räume für die Betriebsversammlung zur Verfügung zu stellen, verpflichtet ist, die Kosten für die Aberlassung eines andern Raumes zu zahlen, ist wohl grundsätzlich vorwiegend in bejahendem Sinne entschieden worden. Die grundsätzliche Verpflichtung wird auch im vorliegenden Falle von der Antragsgegnerin nicht bestritten; sie hält sich aber zur Zahlung der Raummiete für die am 13. November 1925 abgehaltene Betriebsversammlung aus dem Grunde nicht für verpflichtet, weil dieser „wesentliche durch Gesetz festgelegte Merkmale einer Betriebsversammlung“ gefehlt hätten, das heißt also, daß es sich bei der in Rede stehenden Versammlung nicht um eine Betriebsversammlung im Sinne des Betriebsrätegesetzes gehandelt habe.

Diesem Standpunkt hat sich das Gericht angeschlossen.

Die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes über die Betriebsversammlung sind nur sehr dürftig und wenig ausführlich in den §§ 45 bis 49 a. a. O. zusammengefaßt. Die grundlegende Bestimmung über Art, Bedeutung und Aufgabenskreis der Betriebsversammlung, welche gemäß § 45 Abs. 1 a. a. O. aus den Arbeitnehmer des Betriebs besteht, enthält § 48 a. a. O., welcher lautet: „Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten. Sie darf nur über Angelegenheiten verhandeln, die zu ihrem Geschäftskreis gehören.“

Nach § 47 a. a. O. kann an den Betriebsversammlungen je ein Beauftragter der im Betrieb vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen. Eine Versammlung, welche diesen Bestimmungen nicht entspricht, kann nicht als Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes angesehen werden.

Rein äußerlich betrachtet hätte die in Rede stehende Versammlung vom 13. November 1925 auf Grund der vom Arbeiterrat erlassenen Bekanntmachung unbedenklich als eine Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes erscheinen können. Die aufgestellte Tagesordnung läßt jedenfalls keinerlei Schlüsse zu, daß die daselbst bezeichneten Gegenstände über den geschäftlichen Aufgabenkreis der Betriebsversammlung hinausgehen, sie war auch offenbar nur für die Arbeitnehmer des Betriebes bestimmt. Wenn in der Bekanntmachung das Referat des Kollegen S. zu Punkt 2 der Tagesordnung vorgesehen war, so könnte hierin ohne erhebliche Bedenken die Teilnahme eines Beauftragten einer im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer „mit beratender Stimme“ gesehen werden. Denn der Begriff Teilnahme „mit beratender Stimme“ braucht sich keineswegs auf eine gelegentliche und unvorbereitete Stellungnahme, wie sie sich aus einer etwaigen Debatte über die Punkte der Tagesordnung ergibt, zu beschränken, sondern es ist sehr wohl denkbar, daß der Charakter der Teilnahme mit beratender Stimme auch dann gewahrt bleibt, wenn der Beauftragte der wirtschaftlichen Vereinigung unabhängig von einer etwaigen Debatte über die auf der Tagesordnung stehenden und zum Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung gehörigen Punkte einen selbständigen, in sich abgeschlossenen und vorbereiteten Vortrag hält.

Im vorliegenden Falle erscheint indessen die Angelegenheit in einem andern Licht, wenn man das vom Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands herausgegebene und an die Wegschäft für die gleiche Zeit und den gleichen Ort, welcher nach der vorgenannten Bekanntmachung des Arbeiterrats für die Betriebsversammlung vorgesehen war, ein Vortrag des Gauleiters S. angekündigt über das Thema: „Der Kisenkampf der chemischen Arbeiter in Deutschland und unsere Lohnforderungen im Gebiet Sektion 4 b.“ Sicherlich berührt ein allgemeiner, ein ganzes Gewerbe umfassender Kampf um Lohn- oder sonstige Arbeitsbedingungen auch die Interessen der Arbeitnehmer jedes einzelnen zu dem betreffenden Gewerbe gehörigen Betriebes. Demgegenüber ist aber zu berücksichtigen, daß die Erörterung allgemeiner Fragen, die mehr oder weniger immer die Interessen der Arbeitnehmer des einzelnen Betriebes berühren werden, über den geschäftlich durchaus beschränkten Aufgabenkreis der Betriebsversammlung hinausgeht, wenn eine Erörterung ganz allgemeiner Art von vornherein den Gegenstand der Verhandlungen bilden sollte und sich nicht etwa rein zufällig und beiläufig aus dem Gange der Verhandlung ergibt. (In diesem Sinne wohl auch Flatau, Komm. z. BVO, II. Aufl., Anm. 2 zu § 48.) Im vorliegenden Falle stand nun das Referat des Gauleiters S. über ein allgemeines Thema ganz offensichtlich im Vordergrund und Mittelpunkt der Betriebsversammlung, wie sich aus dem Inhalt des obengenannten Flugblattes unbedenklich ergibt. Daß es in der Bekanntmachung des Arbeiterrats nicht in der augenfälligen Weise wie in dem Flugblatt in den Vordergrund gerückt ist, ändert hieran nichts. Da der Vortrag des Gauleiters S. für den Betrieb der Antragsgegnerin auch abends 5 1/2 Uhr und für den gleichen Tag der nämliche Vortrag bereits auf 6 1/2 Uhr für einen andern Betrieb angesetzt war, so mußte dieser Vortrag, der doch einen recht wichtigen und reichhaltigen Stoff zum Gegenstand hatte, unbedingt den Kernpunkt der Versammlung bilden und ihr seinen eigentlichen Charakter ausdrücken. Wenn also wirklich die in Rede stehende Versammlung in einzelnen Teilen den Charakter einer Betriebsversammlung im Sinne des Betriebsrätegesetzes gehabt haben sollte, so ist dies unerheblich, da für die Festsetzung des Charakters allein das Gesamtbild entscheidend sein kann. Danach war aber die Versammlung am 13. November 1925, wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, nicht mehr als Betriebsversammlung im geschäftlichen Sinne anzusehen.

Ist dies aber nicht der Fall, so ist der Arbeitgeber auch nicht geschäftlich zur Tragung der Kosten für die Miete des Versammlungsraumes verpflichtet, und es war daher, wie geschehen, zu beschließen.

Gemäß § 5 Abs. 6 der Ausführungsverordnung vom 10. Dezember 1923 zur Verordnung über das Schlichtungswesen werden Gebühren und Auslagen für diese Entscheidung nicht erhoben.

(„Das Schlichtungswesen“, 8. Jahrg. Nr. 6.)

## Aufsichtsrat

Nach Ablauf der Amtsperiode des Betriebsrats bleiben die Aufsichtsratsmitglieder solange im Amt, bis die Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder vollzogen ist

Der Vorläufige Reichswirtschaftsrat hat in einer Streitsache am 2. Februar 1926 entschieden: „Das Amt der beiden vom Betriebsrat in den Aufsichtsrat der Feuer- und Versicherungs-Gesellschaft entsandten Aufsichtsratsmitglieder lief bis zur durchgeführten Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder am 31. Juli 1926.“

**Entscheidungsgründe:** Das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat enthält zwar keine ausdrücklichen Bestimmungen darüber, daß die dem Aufsichtsrat angehörigen Betriebsratsmitglieder solange im Amt bleiben, bis eine Neuwahl stattgefunden hat. Auf der anderen Seite gibt es aber auch keine Bestimmung, die das Gegenteil besagt. Mit Rücksicht darauf, daß im Betriebsrätegesetz selbst vorgesehen ist, daß die Mitglieder des alten Betriebsrates solange im Amt bleiben, bis der neue gebildet ist, wäre es eine unbillige Härte, aus dem Fehlen einer gleichlautenden Bestimmung im Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat folgern zu wollen, daß eine gleiche Regelung wie im Betriebsrätegesetz dem Willen des Gesetzgebers zuwiderliefe. Der Vorläufige Reichswirtschaftsrat ist im Gegenteil der Auffassung, daß in dem hier vorliegenden Falle die gesetzlichen Bestimmungen sehr wohl die vom Betriebsrat vertretene Auffassung zulassen. Härte der Gesetzgeber abweichend von der sonstigen Übung für die Aufsichtsratsmitglieder des Betriebes eine kürzere als einjährige Amtsdauer bestimmen wollen, so müßte dies mit voller Klarheit aus dem Gesetz hervorgehen. Das Fehlen einer derartigen einschränkenden Bestimmung spricht zu Gunsten der vom Betriebsrat vertretenen Auffassung.

## Vorlage der Lohnbücher

### Vorlage der Gehaltslisten

Beschluß des Arbeitsgerichts Mannheim vom 29. September 1926.

„Die Isolation A.-G. ist verpflichtet, ihrem Betriebsrat auf dessen Verlangen die Gehaltslisten für Februar und Juli 1926 vorzulegen.“

**Gründe:** Der Betriebsrat hat unterm 27. August schriftlich die obige Entscheidung beantragt. Es wurde die schriftliche Anhörung der Beteiligten angeordnet. Die Firma Isolation A.-G. wurde unter Mitteilung des gestellten Antrages aufgefordert, sich binnen einer Woche schriftlich zu äußern (zugestellt am 8. September 1926). Da sie sich bis jetzt nicht äußerte, ist die weitere Anhörungspflicht entfallen (§ 5 Abs. 3 der ArbO vom 10. Dezember 1923, zur ArbO vom 30. Oktober 1923).

Der Antrag des Betriebsrates ist nach § 71 BRG begründet. Die Gehaltslisten sind Lohnbücher im Sinne dieser Vorschrift und können auch als Unterlage für die Durchführung der bestehenden Tarifverträge gelten. Es ist nicht behauptet, daß ein Betriebsratsauschuß bestehe oder daß durch die verlangte Vorlage der Gehaltslisten Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden (vergleiche auch § 71 Abs. 3 BRG) oder daß ihr irgendwelche gesetzliche Bestimmungen entzogen wären. Bei dieser Sachlage war dem Antrage des Betriebsrates zu entsprechen (§ 71 BRG).

## Betriebsstilllegung

### Zum Begriff der teilweisen Nichtbenutzung von Betriebsanlagen\*

Urteil der 1. Zivilkammer des Landgerichts Dortmund vom 17. Juni 1926 (M 1 S — 26).

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Gewerbegerichts in Hamm vom 16. März 1926 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.“

**Tatbestand:** Von den Klägern, die bei der Beklagten beschäftigt waren, ist einer am 13. Oktober, die anderen am 30. Oktober bzw. 6. und 7. November 1925 entlassen wegen Einschränkung des Betriebes der Beklagten. Mit der Behauptung, daß die Beklagte die

\* Siehe „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 18 S. 20.

Stillelegungsverordnung nicht beachtet habe, begehren sie den Lohn für die Zeit bis zum 29. November 1925, dem Tage, an welchem die Sperrfrist auf Grund der Stillelegungsverordnung abgelaufen ist, während die Beklagte der Ansicht ist, daß die Voraussetzungen der Stillelegungsverordnung nicht gegeben seien. Durch Urteil des Gewerbegerichts zu Hamm vom 16. März 1926 ist die Beklagte dem Antrage gemäß verurteilt. Gegen dieses Urteil hat sie Berufung eingelegt mit dem Antrage, das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen, während der Antrag der Kläger dahin geht, die gegnerische Berufung kostenpflichtig zurückzunehmen. Die Beklagte steht auf dem Standpunkt, daß eine Stillelegung im Sinne der Verordnung vom 8. November 1920 und 15. Oktober 1923 nicht vorliegt, da trotz der vorgenommenen Entlassungen die Betriebsstätte ganz benutzt ist und auch nach der Vornahme der Entlassungen der Betriebsprozeß fristlos durchgeführt sei, während die Kläger der Ansicht sind, daß Betriebsanlagen im Sinne des § 1 der angeführten Verordnung außer Benutzung gesetzt seien.

Sinftächlich des Vorbringens der Parteien im einzelnen wird auf die vorbereitenden Schriftsätze Bezug genommen. Das in einer andern Sache gegen die B. Klage von dem Oberregierungs- und Gewerbeamt R. unter dem 10. Januar 1926 erstattete, in Abschrift überreichte Gutachten ist ebenfalls zum Gegenstand der Verhandlung gemacht. Auf seinen Inhalt wird Bezug genommen.

**Entscheidungsgründe:** Die Berufung ist zwar form- und fristgerecht eingelegt, es war ihr jedoch der Erfolg zu versagen, da der Auffassung des Vorderrichters im Endergebnis beizutreten war fest steht, daß die Verlagschaft der Beklagten in der hier fraglichen Zeit unter 200 Mann betrug und daß am 13. Oktober 12, am 30. Oktober 8, am 6. und 7. November ebenfalls je 8 Mann entlassen sind sowie die Sperrfrist des § 1 der Stillelegungsverordnung mit dem 29. November 1925 abgelaufen war. In der Zeit der Entlassung der Kläger sind nach dem Tatbestand des ersten Urteils 2 Kolonnen bei der Beklagten weniger beschäftigt, ist im Neubau wie im alten Bau je ein Niethammer samt der Feldschmiede stillgelegt worden, sind ferner an Stelle von 4 Bohrmaschinen 2 Lochstanzmaschinen in Betrieb genommen. Ferner sind von den 7 Schwertbohrmaschinen 6 außer Betrieb gesetzt, aber betriebsbereit, während die Zahl der Bohrer von 8 auf 4 heruntergegangen ist. Es sind schließlich in der Montagehalle seit Mitte Oktober 3 Nietfuer und 6 Anschlüsse für Prehlustwerkzeuge unbenutzt. Es fragt sich nun, ob in dieser Einstellung des Betriebes die Voraussetzungen des § 1 der Stillelegungsverordnung enthalten sind. Der genannte Paragraph unterscheidet die Fälle der gänzlichen Entziehung von Betriebsmitteln durch Abbruch, Bräuerung und Betriebsuntauglichmachung Ziffer 1 und ferner die Ausschaltung von Betriebsmitteln durch gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung der betriebsfähig bestehenden bleibenden Betriebsmittel Ziffer 2. Sie hat also mit dem Begriff der Betriebsstillelegung einen andern Sinn verbunden als das Betriebsrätegesetz, und in Literatur und Praxis herrscht darüber kein Streit mehr, daß eine Stillelegung im Sinne der Stillelegungsverordnung schon dann vorliegt, wenn einzelne dem Betrieb dienende Sachen nicht mehr dem Betriebszweck dienstbar gemacht werden. Als typischer Fall einer solchen Betriebsbeschränkung, der unter die Stillelegungsverordnung fällt, wird die Ausschaltung einer Reihe von Webstühlen aus einer Weberei angeführt. Um eine Betriebsstillelegung durch Nichtbenutzung von Teilen einer Betriebsanlage anzunehmen, muß aber hinzukommen, daß infolge der Einschränkung eine Anzahl von Arbeitern entlassen werden mußte; die Kündigung muß also das Mittel sein, um den Zweck der Ausschaltung der sachlichen Betriebsmittel zu erreichen. Es würde also eine Stillelegung im Sinne der Verordnung nicht anzunehmen sein, wenn zwar Entlassungen von Arbeitern vorgenommen werden, weil ein Teil einer Betriebsanlage nicht mehr benutzt wird, aber lediglich aus dem Grunde nicht, weil dieser Teil durch eine andere technisch vollendetere Einrichtung, die die betreffenden Arbeitskräfte entbehrlich macht, ersetzt wird. Ob der Betrieb im ganzen genommen seinen Arbeitsprozeß wie bisher erledigt, wenn auch in vermindertem Umfange, ist für den Begriff der Stillelegung im Sinne der Verordnung völlig gleichgültig, ebenso wie es keine Rolle spielt, ob der nicht mehr benutzte Teil der Betriebsanlage eine größere oder geringere Bedeutung für das Werk hat. Wendet man den Begriff der Betriebsstillelegung in dem erörterten Sinne auf den vorliegenden Fall an, so ist der Beklagten allerdings insoweit zuzustimmen, daß unberücksichtigt bleiben muß der Umstand, daß an Stelle der 4 Bohrmaschinen 2 Lochstanzgetreten sind, da nach den unbestrittenen Erklärungen der Beklagten die Leistungsfähigkeit der letzteren die der 4 Bohrmaschinen weit übertrifft. Aber auch schon die übrigen, oben wiedergegebenen Betriebsbeschränkungen reichen völlig aus, um eine Stillelegung im



obigem Sinne anzunehmen. Es könnte sich nur fragen, ob auch die weitere Voraussetzung gegeben ist, daß die vorgeschriebene Anzahl von Arbeitern zur Entlassung gekommen. Nun steht fest, daß am 13. Oktober 12 Mann entlassen sind, damit ist zweifellos die Bestimmung über die Zahl der entlassenen Arbeitnehmer erfüllt, was ferner die übrigen Entlassungen anlangt, so sind zwar an den einzelnen Tagen immer nur weniger als 10 Arbeitnehmer zur Entlassung gelangt. Die Kürze des Zeitraums aber, innerhalb dessen die Gesamtzahl von 4 Mann entlassen ist, drängt zu dem Schluß, daß die Entlassungen, die sich auf einen Zeitraum von nur einer Woche beziehen, im inneren Zusammenhang miteinander stehen und, wie der Vorderrichter richtig bemerkt, in ihrer Gesamtheit auf die produktionsmindernde Maßnahme der Vellagten zurückzuführen sind. Mit Recht hat somit der Vorderrichter die Voraussetzungen des § 1 der Stilllegungsverordnung als gegeben angesehen und den Klägern den Lohn für die Zeit bis zum Ablauf der Sperrfrist zugesprochen. Die Berufung der Vellagten war somit zurückzuweisen.

\*

### Die Stilllegungsverordnung findet auch auf Konkursverfahren Anwendung

Urteil des Gewerbegerichts Amberg vom 14. Oktober 1926 (Nr. 42/1926).

Der Arbeitslohn der Kläger wird der Höhe nach festgesetzt und das Vorrecht dieser Lohnforderungen zur Konkursmasse anerkannt.

**Tatbestand:** Die Vellagte hat ihrer Arbeiterschaft, darunter den Klägern, in der Absicht der Betriebsstilllegung wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten am 4. August 1926 zum 18. August 1926 gekündigt und am gleichen Tage die Stilllegungsanzeige an die Regierung in Regensburg erstattet. Am 13. August 1926 wurde mit Beschluß des Amtsgerichts Amberg über das Vermögen der Vellagten das Konkursverfahren eröffnet. Die Kläger haben die zum 18. August 1926 erfolgte Kündigung als rechtsgültig nicht anerkannt, sondern Weiterbeschäftigung bezw. Entlohnung bis zum Ablauf der Sperrfrist beansprucht und die sich hiernach berechnende Lohnsumme zur Konkursmasse als bevorrechtete Forderung gemeldet. Am Prüfungstermin, am 27. September 1926 hat der Konkursverwalter die Forderung bestritten mit der Begründung, daß die Stilllegungsverordnung auf Konkursverfahren keine Anwendung finden könne. Daraufhin haben die Kläger durch den Deutschen Metallarbeiter-Verband, Verwaltungsstelle Amberg, Klage beim Gewerbegericht Amberg erhoben mit dem Antrag, den Arbeitslohn der Kläger der Höhe nach festzustellen und weiter festzustellen, daß sie als bevorrechtete Forderung zur Konkursmasse von der Konkursverwaltung anzuerkennen ist.

**Entscheidungsgründe:** Zwischen den Parteien besteht Streit über die Fortsetzung bezw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses und über Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 4 Ziffer 1 und 2 des Gewerbegerichtsgesetzes, zu dessen Entscheidung nach dem Ortstatut vom 24. Mai 1913 das Gewerbegericht Amberg sachlich und örtlich zuständig ist.

In materieller Hinsicht steht, nachdem seitens der Vellagten zugegeben wird, daß die Sperrfrist erst am 1. September 1926 abgelaufen und demgemäß die vorzeitige Entlassung der Arbeiter an sich rechtsunwirksam ist, lediglich die Frage zur Entscheidung, ob und inwieweit die in der Zwischenzeit eingetretene Verhängung des Konkurses über das Vermögen des Arbeitgebers die Stilllegungsverordnung außer Wirksamkeit setzt. In dieser Richtung macht die Vellagte geltend, daß der Arbeiter im Konkurs des Arbeitgebers gegenüber den anderen Gläubigern schon durch die Bestimmungen des § 61 Ziff. 1 der Konkursordnung ein Vorrecht genießt, im übrigen aber genau so zu behandeln ist, wie alle übrigen Konkursgläubiger, das heißt daß nur die Konkursordnung Anwendung zu finden hat und daß daher der Konkursverwalter berechtigt ist, das Dienstverhältnis der Arbeiter gemäß § 22 der Konkursordnung mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen bezw. in die Rechtsnachfolge der bereits vom Gemeinschuldner selbst vor Eröffnung des Konkurses den Arbeitern gegenüber ausgesprochenen Kündigung einzutreten, ohne daß die Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -Stilllegungen vom 8. November 1920 und 15. Oktober 1923 dem hindernd entgegenreten kann. Theoretisch betrachtet ist diese Rechtsanschauung der Vellagten richtig.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses im Falle des Konkurses ist in § 22 der Konkursordnung erschöpfend geregelt in der Weise, daß das Dienstverhältnis von jedem Teil gekündigt werden kann und als Kündigungsfrist, falls nicht schon eine kürzere Frist bedungen war, die gesetzliche normiert wird. Dadurch ist die Geltendmachung der Kon-

Kurzeröffnung als wichtiger Grund im Sinne des § 124 a der Reichsgewerbeordnung ausgeschlossen. Der Einwand, daß die Stilllegungsverordnung gleich der Konkursordnung ein Spezialgesetz sei und daß daher nach dem Rechtsgrundsatz *lex posterior priori derogat* die Konkursordnung nach dieser Richtung durch die später erlassene Stilllegungsverordnung aufgehoben werde, ist nicht richtig. Die Stilllegungsverordnung ist keine *lex specialis*, sondern sie gehört zu den allgemeinen Arbeiterschutzgesetzen. Ihr Zweck ist nicht so sehr der Schutz des Arbeitnehmers vor Kündigung, als vielmehr die Hintanhaltung übereilter wirtschaftlicher Maßnahmen des Betriebsunternehmers und die Gewinnung einer Frist für allenfallsige Sanierung des gefährdeten Betriebes durch Einwirkung der Demobilmachungsbehörde auf die Betriebsleitung und Feststellung der nach Lage des Falles angezeigten und möglichen Hilfsmaßnahmen zur Behebung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes. Diese Zielsetzung fällt nach der Verhängung des Konkurses über den Betrieb weg. Alsdann hat nur mehr das Konkursrecht Anwendung zu finden, das die allgemeine Kündigungsfristregelung durchbricht. In vorliegendem Falle wurde die nach der RD vorgeschriebene gesetzliche Kündigungsfrist, die gemäß § 122 der Reichsgewerbeordnung 14 Tage beträgt, von der Beklagten eingehalten. Theoretisch betrachtet wäre daher der klägerische Anspruch abzuweisen.

Aber für die Entscheidung des praktischen Falles sind noch weitere Momente maßgebend. Die Stilllegungsverordnung ist ein Notgesetz, bei dem mit Rücksicht auf die Sozialtendenzen dieses Gesetzes das *ius strictum* hinter das *ius aequum* zurückzutreten hat. In Anwendung dieses Grundsatzes hat der preußische Minister für Handel und Gewerbe unter Aufgabe des früher von ihm vertretenen gegenteiligen Standpunktes und in Anlehnung an die auch vom Reichsarbeitsminister und vom Reichsjustizminister geübte Auffassung des Reichswirtschaftsministers mit Besch. id vom 6. August 1925, veröffentlicht im amtlichen Teile des Reichsarbeitsblattes Nr. 12 Seite 87 vom 24. März 1926, sich dahin ausgesprochen, daß die Bestimmungen der Stilllegungsverordnung sowohl beim gerichtlichen Konkurs als auch bei Verhängung einer Geschäftsaufsicht im Falle einer Betriebsstilllegung zu gelten haben. Eine Abweichung von dieser durch vier oberste Stellen vertretenen Auslegung würde das Rechtsempfinden der Arbeitnehmerschaft gröblich verletzen. Dazu kommt noch, daß es dem Arbeitgeber nach der Stilllegungsverordnung freistand, sich die Genehmigung zur Entlassung der Arbeiter während der Sperrfrist von der Demobilmachungsbehörde zu erhalten, und zwar auch nachträglich und mit rückwirkender Kraft bis äußersten Falles zum Zeitpunkt der Erstattung der Anzeige, daß er es aber seinerseits unterlassen hat, einen derartigen Antrag bei der Demobilmachungsbehörde zu stellen. Aus diesen Gründen trat das Gericht der Auslegung des preussischen Handelsministers bei, mußte daher dem klägerischen Anspruch stattgeben, den Arbeitslohn der Kläger gemäß § 144 und 61 Ziffer 1 der Konkursordnung der Höhe nach feststellen und als bevorrechtete Forderung anerkennen, wie geschehen.

## Betriebsstilllegung und Betriebsrätegesetz

**Eine nur vorübergehende Stilllegung berechtigt nicht zur Entlassung von Betriebsratsmitgliedern ohne Zustimmung der Betriebsvertretung\***

Urteil des Landgerichts **Stettin** vom 16. Juni 1926 (3 — S. 141/26)

Auf die Berufung der Kläger wird das Urteil des Gewerbegerichts des Kreises **Randow** vom 21. Januar 1926 dahin geändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger **S. 324,43 M.**, an den Kläger **D. 324,43 M.** zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

**Tatbestand:** Die Kläger waren bei der Beklagten als Arbeiter der Zweigwerft in **Stolzenhagen-Strahwied** beschäftigt, sie waren Mitglieder des Betriebsrats. Sie sind am 24. Oktober 1925 zusammen mit der ganzen Belegschaft entlassen worden, weil die Werft stillgelegt wurde. Die Stilllegung dauerte bis zum 4. November 1925, von da ab wurde der Betrieb allmählich wieder aufgenommen.

Die Kläger machen geltend, die Beklagte habe den Betrieb nur zum Schein stillgelegt, um sich der lästigen Betriebsratsmitglieder zu entledigen, sie habe nicht daran gedacht, den Betrieb auf eine längere Zeit zu schließen, wie sich unter anderm daraus ergebe, daß während der Sperrfrist neue Arbeitskräfte eingestellt und auch nach der Stilllegung neue

\* Siehe „Arbeiterrecht im Betrieb“ Nr. 17 S. 8.

Aufträge hereinengenommen seien. Die Kläger verlangen deshalb Weiterzahlung ihres Lohnes mit der Begründung, daß sie als Betriebsratsmitglieder mangels Zustimmung der Betriebsvertretung oder des Arbeitsgerichts nicht entlassen werden dürfen. Sie beanpruchen zunächst je 324,43 M. für die Zeit vom 26. Oktober bis 17. Dezember 1925. Die Beklagte bestreitet, daß die Stilllegung nur zum Schein erfolgt sei. Sie hält sich zur Entlassung der Kläger für berechtigt.

Das Gewerbegericht hat durch das angefochtene Urteil, auf dessen Inhalt wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Es sieht den Beweis dafür, daß es sich nur um eine Scheinstillegung gehandelt habe, nicht als erbracht an und erachtet deshalb die Entlassung der Kläger für zulässig.

**Entscheidungsgründe:** Lie das Gewerbegericht zutreffend ausführt, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die von der Beklagten am 24. Oktober 1925 vorgenommene Schließung des Betriebes eine echte Betriebsstilllegung im Sinne des § 96 WRG gewesen ist oder ob es sich nur um eine Scheinmaßnahme handelte. Nur für den Fall einer wahren Betriebsstilllegung war die Beklagte zur Entlassung der Kläger ohne Zustimmung der Betriebsvertretung oder ohne Erlaubnis des Arbeitsgerichts berechtigt. Zum Begriff der Betriebsstilllegung im Sinne des § 96 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes hat das Reichsgericht in den Urteilen vom 16. Februar 1926 (III 42/25, 427/25 und 428/25, vergl. Deutsche Richterzeitung Beilage „Rechtsprechung“ Sp. 168 Nr. 581) etwa folgendes ausgeführt:

Die Prüfung des Gerichts habe sich darauf zu erstrecken, ob der Unternehmer seinen Betrieb stillgelegt und insolgedessen das Betriebsratsmitglied entlassen habe und habe entlassen müssen. Die Tatbestandsmerkmale einer Stilllegung des Betriebes im Sinne des Betriebsrätegesetzes seien diesem Gesetze, nicht auch der Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920, 13. und 15. Oktober 1923 zu entnehmen. Die Stilllegung sei als eine Auflösung der Arbeits- und Produktionsgemeinschaft zu bezeichnen, die ihren Grund und ihre Rechtfertigung darin finde, daß der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstelle und damit die Erreichung des Betriebszweckes unmöglich mache. Ihr Wesen bestehe also in der Herbeiführung eines solchen Zustandes, dem zugleich eine gewisse Dauer innewohnen müsse. Daraus folge, daß unter dieser Voraussetzung die Stilllegung eine nur zeitweise sein könne und sich auch nur auf einzelne Betriebsabteilungen zu erstrecken brauche, damit § 96 Abs. 2 Nr. 2 WRG Anwendung finden könne. Eine Stilllegung, an die sich die Wiedereröffnung so rasch und in einer Weise anschließe, daß sie zeitlich und wirtschaftlich nur eine Fortsetzung des bisherigen Betriebes, wenn auch in beschränktem Umfange, sei, haben dagegen nicht die Bedeutung einer solchen im Rechtsinne, sondern nur die einer Betriebsunterbrechung. Es sei denn, daß eine Stilllegung von längerer oder unbestimmter Dauer beabsichtigt gewesen sei und die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung des Betriebes auf eine nicht vorhergesehene plötzliche Änderung der Verhältnisse zurückzuführen gewesen wäre. Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft dürfe nicht nur ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- oder Neubildung sein, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen des WRG für sich in Anspruch nehmen wolle.

Etwa im gleichen Sinne hat sich das Kammergericht in dem von der Beklagten überreichten Urteile vom 7. Dezember 1923 ausgesprochen, wenn es für eine ernstlich gemeinte Stilllegung die Einstellung des gesamten Betriebes auf nicht unerhebliche Zeit für erforderlich hält.

Wenn man auf den vorliegenden Fall die vom RG entwickelten Grundsätze, denen die Kammer sich lediglich anschließen hat, anwendet, so kann die von der Beklagten vorgenommene Schließung des Betriebes als „Betriebsstilllegung“ nicht angesehen werden.

Bereits die Feststellungen des Gewerbegerichts lassen gewichtige Bedenken aufkommen, ob es sich wirklich um eine Schließung des Betriebes für eine nicht unerhebliche Zeit gehandelt hat. Es ist in hohem Grade auffällig, daß in den Bestrebungen der Beklagten, neue Aufträge hereinzubekommen, keine Unterbrechung eingetreten ist, wie man es eigentlich erwarten sollte, wenn wirklich der Betrieb auf längere Zeit geschlossen werden sollte. Auch der Umstand, daß sie bereits im August 1925 durch eine fingierte Stilllegung der Abteilung „Schiffbau“ versucht hat, die Kläger zu entlassen, läßt es als wahrscheinlich erscheinen, daß sie auch später zu einer Scheinmaßnahme griff, um sich die formelle Berechtigung zur Kündigung der Kläger zu verschaffen.

Daß es sich aber bei der Schließung des Betriebes am 24. Oktober 1925 nicht um eine echte Stilllegung gehandelt hat, ergibt sich mit voller Deutlichkeit zur Überzeugung

der Kammer aus dem Inhalt der oben erwähnten Schreiben. Sie zeigen, daß Direktor A. als leitender Angestellter der Beklagten bereits bei Anordnung der Stilllegung die Absicht hatte, den Betrieb Anfang November, also nach kaum 8 Tagen, allmählich wieder aufzunehmen. Es war also gar nicht sein Wille, die Produktion und das Reparaturgeschäft für eine nicht unerhebliche Zeitspanne einzustellen, sondern sein Plan ging von vornherein dahin, nach einer verhältnismäßig geringen Unterbrechung den Betrieb, wenn auch in beschränktem Umfange fortzusetzen. Es ist mithin unrichtig, daß die Beklagte zur Wiedereröffnung des Betriebes durch den plötzlichen Eingang von Aufträgen bestimmt worden ist. Anzunehmen ist vielmehr, daß sie die „Stilllegung“ in der Tat nur formell durchgeführt hat, um sich der Kläger und anderer mißliebiger Angestellter zu entledigen. Wenn auch ihr Wunsch, eine Personalveränderung bei der Verft vorzunehmen, in Anbetracht des im Herbst 1925 eingetretenen geschäftlichen Mißerfolges (Motorschiff Hansa) verständlich erscheinen mag, so war es doch nicht angängig, die vom Gesetz verwehrt Entlassung der Kläger auf dem Umwege einer fingierten Betriebsreinstellung herbeizuführen.

Hiernach ist die Entlassung der Kläger mangels der Voraussetzungen des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BtGG unwirksam, so daß die Beklagte zur Fortzahlung des verlangten Lohnes verpflichtet ist.

## Entlassung

Ist der Arbeitgeber, der seine gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Wahl des Betriebsvertretung nicht erfüllt hat, dem Arbeiter schadenerschaftlich, welchem infolge dessen der Einspruch gegen die Entlassung abgeschnitten ist? (BRG § 23, BGB § 823)

Neben dem Gewerbegericht Magdeburg (Arbeiterrecht im Betrieb Nr. 13 S. 8) haben jetzt weitere Gerichte diese Frage bejaht. Nachstehend Auszüge aus den Urteilen des Landgerichts München und des Amtsgerichts Neumünster.

### I.

Die I. Zivilkammer des Landgerichts München II fällt am 2. Februar 1926 folgendes Urteil (F. 133/1925 I):

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Amtsgerichts Dorfen vom 30. Juli 1925 wird zurückgewiesen.

2. Der Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

**Tatbestand:** Der Kläger war bei der Firma des Beklagten seit 30. Mai 1920 bis 22. Mai 1925 mit gewissen, durch Betriebsstilllegung veranlaßten Unterbrechungen als Arbeiter beschäftigt. Am 15. Mai 1925 wurde ihm seine Stelle gekündigt. Durch Klage vom 17. Mai 1925 machte er den ihm durch die unzulässige Kündigung auf Grund der Bestimmungen des BtGG zustehenden Schadenersatz von 567,92 Mark geltend. Durch Urteil vom 30. Juli 1925 wurde auf die Klage erkannt:

1. Die Beklagte ist schuldig, an Kläger 350 Reichsmark — dreihundertfünfzig Reichsmark — zu bezahlen.

2. Von den Kosten des Rechtsstreites hat Beklagte drei Fünftel, Kläger zwei Fünftel zu tragen bzw. zu erstatten.

3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar, doch wird der Beklagten gestattet, durch Hinterlegung von 400 Reichsmark die vorläufige Vollstreckbarkeit abzuwenden.

Gegen dieses Urteil legte der Beklagte das Rechtsmittel der Berufung ein. Er beantragte, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Klage kostenfällig abzuweisen. Er bestritt, daß der Kläger auf Grund seiner politischen und gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen wurde, daß der Beklagte durch Nichtaufstellung eines Wahlvorstandes eine ihm obliegende Verpflichtung unterlassen habe und behauptete, daß es an einem Schaden überhaupt, jedenfalls aber an einem durch das Verhalten des Beklagten verschuldeten Schaden fehle. Der Kläger habe ferner einen ihm etwa zugestoßenen Schaden mitverschuldet. Auch sei eine Nachprüfung darüber, wie der Betriebsrat entschieden hätte, unmöglich. Ferner habe der Beklagte von dem ihm nach § 87 BRG zustehenden Wahlrecht keinen Gebrauch zu machen Gelegenheit.

Der Kläger beantragt, die Berufung kostenfällig zurückzuweisen, da der strittene Sachverhalt durch das Ergebnis der Beweisaufnahme in erster Instanz geklärt sei und da die Rechtsausführungen des Beklagten unzutreffend seien.

Im übrigen wird rücksichtlich des Tatbestandes auf den Inhalt der Akten, insbesondere auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.



**Gründe:** Die Berufung des Beklagten ist an und für sich zulässig und auch in der gesetzlichen Frist und Form eingelegt. Sie war daher formell nicht zu beanstanden, erwies sich jedoch sachlich als nicht begründet.

Der Erstrichter ist ohne erkennbaren Sach- oder Rechtsirrtum unter eingehender Würdigung des gesamten Streitverhältnisses zu der Auffassung gelangt, daß der Beklagte dadurch, daß er es unterließ, einen Wahlvorstand zu ernennen, ein zum Schutz des Klägers bestimmtes Gesetz verletzt habe und deshalb für den dem Kläger hierdurch entstandenen Schaden verantwortlich ist. Die von dem Beklagten gegen diese Ausführungen gemachten Einwendungen gehen fehl.

Durch das Ergebnis der Beweisaufnahme in erster Instanz ist dargetan, daß ein begründeter Verdacht bestand, daß der Kläger von dem Beklagten wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung entlassen worden sei; es hat daher auf die hierzu angebotenen Beweise, insbesondere auch über die Leistung des Klägers als Arbeiter, nicht mehr anzukommen. Wenn auch dem Kläger nicht von dem Beklagten persönlich gekündigt worden war, sondern er von dem Buchhalter entlassen worden ist, so hat dies der letztere als Vertreter des Beklagten getan, und der Beklagte war damit einverstanden. Die Kammer geht mit dem Erstrichter darin einig, daß der Beklagte durch Nichtaufstellung eines Wahlvorstandes ein zugunsten des Klägers aufgestelltes Schutzwort im Sinne des § 823 II BGB verletzt hat und daß er ihm deshalb zum Ersatz des hieraus entstandenen Schadens verpflichtet ist.

Die Behauptung des Beklagten, daß ein Schaden nicht entstanden sei, ist durch die nicht widerprochene Behauptung des Klägers, er sei zwei Monate nach der Entlassung noch arbeitslos gewesen, widerlegt. Auch ist der Schaden allein durch das Verhalten des Beklagten entstanden, da es durch seine Entlassung dem Kläger nicht möglich war, die ihm zustehenden Rechte, insbesondere einen Schadenersatz nach § 87 II BRG geltend zu machen. Ein Mitverschulden des Beklagten bei Entstehung des Schadens ist nicht gegeben; der Kläger hatte keine Möglichkeit, in irgendeiner Weise für die Aufstellung eines Wahlvorstandes oder einer Betriebsvertretung zu sorgen. In der Regel wissen auch die Arbeitnehmer nicht, ob und wann die Voraussetzungen für die Aufstellung eines Wahlvorstandes vorliegen. Ein Grund dafür, weshalb die ordentlichen Gerichte nicht darüber entscheiden könnten, ob die Entlassung zu Recht erfolgt sei oder nicht, ist nicht einzusehen. Natürlich können sie nicht entscheiden, wie der Betriebsrat entschieden hätte. Aber auch der Betriebsrat kann nur nach freiem Ermessen und nicht nach Willkür seine Entscheidung treffen; warum das Gericht eine derartige Entscheidung nicht treffen könne, ist nicht zu ersehen. Wenn der Beklagte das ihm nach § 87 BRG zustehende Wahlrecht, den Kläger weiterzubeschäftigen oder die dort bestimmte Entschädigung zu zahlen, nicht ausüben kann, so hat er sich das durch sein eigenes Verhalten zugezogen. Im übrigen ist die zu zahlende Entschädigung, wie der Kläger mit Recht hervorhebt, eben als ein Abtandsgeld dafür anzusehen, daß er den Kläger nicht mehr weiterzubeschäftigen braucht. Bei dieser Sachlage erwies sich das eingelegte Rechtsmittel als unbegründet; es war deshalb mit der sich aus § 97 ZPO ergebenden Kostenfolge zurückzuweisen.

## II.

Urteil des Amtsgerichts Neumünster (6 C. 1157/25) vom 4. Februar 1926.

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger zu 1) 362,09 Mark zu zahlen.“

**Tatbestand:** Der Kläger zu 1) hat vom 20. Februar 1923 bis zum 12. Oktober 1925, und zwar im letzten Jahre gegen einen Stundenlohn von 0,57 Mark bei der Beklagten als Weber gearbeitet. Der Kläger zu 2) ist vom 22. September 1921 bis zum 12. Oktober 1925 gegen einen Stundenlohn von 0,50 Mark im letzten Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Die Arbeitszeit betrug für beide 54 Stunden wöchentlich. Beide Kläger sind am 12. Oktober 1925 nach vorausgehender 14tägiger Kündigung entlassen worden und haben bei ihrer Entlassung anderweitige Arbeit nicht gehabt. Auf der ihnen von der Beklagten erteilten Arbeitsbescheinigung ist als Entlassungsgrund „Arbeitsmangel“ angegeben. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Entlassung nicht aus diesem Grunde erfolgt ist.

Die Kläger haben nun zunächst beim Gewerbegericht Neumünster auf Zahlung einer Entschädigung geklagt. Das Gewerbegericht hat sich für unzuständig erklärt, weil die notwendige Klagevoraussetzung der vorgängigen Anrufung und Entscheidung des Betriebsrates nicht vorliege. Die Kläger tragen vor, daß ihnen die Anrufung des

Betriebsrates nicht möglich gewesen sei, da nach dem Eingehen des bis etwa 1922 vorhandenen gewesenen Betriebsrates die Beklagte die Wahl einer neuen Betriebsvertretung verhindert habe oder jedenfalls ihre Pflicht zur Bildung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines neuen Betriebsrates nicht nachgekommen sei. Hierdurch sei ihnen die Anrufung des Gewerbegerichtes gegen ihre Entlassung unmöglich geworden, wodurch ihnen ein Schaden entstanden sei; denn da ihre Entlassung lediglich deswegen erfolgt sei, weil sie den tariflichen Höchstlohn erreicht hätten und die Beklagte lieber mit billigeren jugendlichen Arbeitern arbeiten wolle, hätte das Gewerbegericht die Entlassung als ungerechtfertigt bezeichnet und die Wiedereinstellung der Kläger oder eine Entschädigungsverpflichtung angeordnet.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung, nötigenfalls Berufung nach § 713 ZPO. Sie hält die Klage für unzulässig, da die Vorentscheidung des Betriebsrates fehle. Im übrigen bestreitet sie, daß die Bildung eines neuen Betriebsrates durch ihre Schuld unterblieben sei; dieses sei vielmehr darauf zurückzuführen, daß die Arbeiterschaft keine Betriebsvertretung wünsche. Die Beklagte bestreitet ferner, daß die Entlassung der Kläger deswegen erfolgt sei, weil sie den Höchstlohn erreicht hätten.

**Aus den Entscheidungsgründen:** Die von der Beklagten gegen die Zulässigkeit der Klage wegen des Fehlens einer Vorentscheidung des Betriebsrates erhobenen Bedenken sind nicht begründet, da es sich nicht um eine Klage nach § 84, 87 des WRG handelt, sondern um eine Schadenersatzklage nach dem allgemeinen bürgerlichen Recht.

Daß die Behauptungen der Kläger geeignet sind, einen Schadenersatzanspruch zu begründen, ergibt sich aus folgenden Erwägungen: Der § 23 Abs. 2 des WRG bestimmt, daß der Arbeitgeber einen aus den 3 ältesten wahlberechtigten Arbeitern bestehenden Wahlvorstand zu bilden hat, wenn der Betriebsrat seiner Verpflichtung, 4 Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit einen Wahlvorstand für die Wahl eines neuen Betriebsrates zu bilden, nicht nachkommt. Wenn nun, wie die Kläger behaupten, die Beklagte dieser Vorschrift nicht nachgekommen und infolgedessen die Bildung eines Betriebsrates unterblieben ist, so muß die Beklagte den Klägern einen hieraus etwa entstehenden Schaden ersetzen, denn es kann nicht zweifelhaft sein, daß der § 23 Abs. 2 WRG als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB angesehen werden muß. In dem Vorbringen, daß bei Vorhandensein eines Betriebsrates die Anrufung des Gewerbegerichtes möglich gewesen wäre und daß dieses die Entlassung als unbillige Härte bezeichnet und der Beklagten eine Entschädigungspflicht auferlegt haben würde, liegt die Behauptung, daß die Kläger durch die Unterlassung der Bestellung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines neuen Betriebsrates einen Schaden erlitten hätten.

Da die Beklagte sämtliche Klageatsachen bestreitet, müssen die Kläger den Beweis für ihre Behauptungen erbringen.

Der Beweis dafür, daß die Beklagte ihre Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsrats-Wahlvorstandes für die Neuwahl des Betriebsrates nicht erfüllt hat, ist erbracht worden. Zwar bekundet der Zeuge Meißter L., daß ihm von den Inhabern der Beklagten der Auftrag gegeben worden sei für die Bildung eines neuen Betriebsrates und daß er diesen Auftrag an die Zeugen K. und S. weitergegeben habe. Da aber K. unter Eid bestreitet, einen Auftrag von L. erhalten zu haben und da der Aussage des K. vor der des L. der Vorzug zu geben ist, weil L. in allen Befundungen eine starke Subjektivität zugunsten der Beklagten an den Tag gelegt hat, da ferner S. aussagt, daß er den Auftrag zur Vorbereitung der Wahl eines Betriebsrates abgelehnt habe, ist nicht anzunehmen, daß der Auftrag zur Bildung des Betriebsrates, den L. erhalten und weitergegeben zu haben bekundet, nicht gerade ernstlich gemeint gewesen ist, dieses ist auch daraus zu entnehmen, daß die Anordnungen der Betriebsleitung im allgemeinen von den Betriebsbeamten pünktlich befolgt zu werden pflegen. Da die Beklagte weitere Maßnahmen zur Bildung eines Wahlvorstandes nicht getroffen hat, ist sie also der Vorschrift des § 23 Abs. 2 des WRG, die die zu ergreifenden Maßnahmen genau bestimmt, in keiner Weise nachgekommen. Ob diese Unterlassung vorzüglich geschehen und damit nach § 99 Abs. 2 WRG strafbar ist oder ob sie nur auf Fahrlässigkeit beruht, kann dahingestellt bleiben, da eine Schuld der Beklagten auf jeden Fall zu bejahen ist; denn sie ist verpflichtet, die Bestimmungen des WRG zu kennen.

Die Unterlassung der Bildung des Wahlvorstandes aber muß als ursächlich dafür angesehen werden, daß ein Betriebsrat nicht gebildet worden ist, denn daraus, daß nach den Befundungen der Zeugen L. und K. einzelne Arbeiter abgelehnt haben, in dem

Betriebsrat gewählt zu werden, läßt sich nicht folgern, daß niemand für das Amt eines Betriebsratsmitgliedes zu gewinnen war. Dies hätte bestenfalls dadurch klargestellt werden können, daß die Bemühungen eines nach Vorschrift des Gesetzes gebildeten Wahlvorstandes gescheitert wären. Jemand welchen sonstigen Beweis dafür, daß auch bei Bildung eines Wahlvorstandes ein Betriebsrat nicht hätte gebildet werden können, hat die Beklagte nicht erbracht. Da der Betriebsrat eine für die Arbeitnehmer im allgemeinen vorteilhafte Einrichtung darstellt, da ferner in den meisten größeren Betrieben Betriebsvertretungen vorhanden sind und da auch die Arbeiter der Beklagten nach der glaubwürdigen Aussage des Zeugen R. die Wiedereinrichtung eines Betriebsrates wünschten, ist durchaus als erwiesen anzusehen, daß die Nichtbestellung des Wahlvorstandes die Ursache dafür ist, daß gegenwärtig bei der Beklagten ein Betriebsrat nicht besteht. Hieraus folgt, daß die Vorentscheidung des Betriebsrates in der Tat eine notwendige Klagevoraussetzung für das Verfahren vor dem Gewerbegericht ist und daß die Beklagte durch ihr Verschulden den Klägern unmöglich gemacht hat, das Gewerbegericht anzurufen. Sie hat daher nach § 823 BGB den hieraus entstandenen Schaden zu ersetzen.

\*

### Entlassungen stellen eine unbillige Härte dar, wenn betriebsmäßige Kurzarbeit nicht durchgeführt wurde

Urteil des Arbeitsgerichts Neugersdorf (3/AG) vom 11. Februar 1926.

**Tatbestand.** Die Kläger sind sämtlich ledig und wohnen bei ihren Eltern. Angeblich ist ihre Entlassung wegen Arbeitsmangel erfolgt. In ihrer Entlassung erblicken sie eine unbillige Härte. Die Belegschaft der Gießerei hatte beschloffen, verkürzt zu arbeiten, um die Entlassung zu vermeiden. Die beklagte Firma lehnte dies ab. Der rechtzeitig erhobene Einspruch wurde vom Arbeiterrat als berechtigt anerkannt. Auch er sah in der Entlassung eine unbillige Härte. Kläger reichten darauf beim erkennenden Gericht die Klage ein mit dem Antrage, die Beklagte zu verurteilen, die Kläger wieder einzustellen, im Ablehnungsfalle aber ihr die Zahlung von Entschädigungen aufzuerlegen.

Im ergebnislos verlaufenen Sühnetermin begründet der Vertreter der Kläger die unbillige Härte damit, daß es möglich gewesen wäre, die 5 Leute im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung weiter zu beschäftigen, schließlich hätten die 5 Geändigten nur 3 Tage beschäftigt zu werden brauchen. Sämtliche 5 Kläger fielen nun ihren Eltern zur Last, die selbst in schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen lebten.

Der Vertreter der beklagten Firma betonte, es handle sich nur um Ledige, es läge somit keine unbillige Härte vor. Aus betriebstechnischen Gründen konnte ihre Weiterbeschäftigung nicht erfolgen, sonst hätte dies zu einer schweren Schädigung der Firma geführt. Weiter nahm er Bezug auf den Artikel von Rechtsanwalt Dr. Pribe, Karlsruhe, in Nr. 5 der Monatschrift „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ vom 1. Febr. 1926, Seite 238.

Während der Zeit zwischen dem Sühnetermin und dem Termine vor vollbesetztem Gerichte hat dann Herr R. dem Betriebsrate in einem Schreiben mitgeteilt, daß er auf besonderen Wunsch des Arbeitsgerichtsvorsitzenden nochmals mit dem Betriebsrate in Fühlung trete. Er sei bereit, anstelle der 5 Kläger 5 andere Kleinzeugformer, die der Betriebsrat benennen möge, zu entlassen. Bei der Entlassung von 5 Kleinzeugformern müsse es unwiderruflich bleiben. Der Betriebsrat hat auf dieses Schreiben hin den bei den Akten befindlichen ausführlichen Vorschlag gemacht, der nach der überwiegenden Meinung der Mitglieder des erkennenden Gerichts durchaus nicht unausführbar scheint. Für die 5 Kleinzeugformer kommen für den Betrieb 30 Arbeitstage pro Woche in Frage, wäre dem Vorschlage des Betriebsrates entsprochen worden, so würde für den Betrieb die Zahlung von 30 Arbeitstagen für die Woche in Wegfall kommen, sodas der Betrieb keinerlei unnötige Belastung erfahren hätte, auf der anderen Seite aber auch die 5 Kläger Beschäftigung gehabt hätten.

Im Termin vor vollbesetztem Gerichte wiederholte der Vertreter der Kläger, unter eingehender Begründung und Bezugnahme auf die Bestimmungen §§ 74, 78 Ziff 9 und 84 Ziff. 4 des PRG und unter Darlegung der Familienverhältnisse der einzelnen Kläger, wieviel für dieselben eine unbillige Härte gegeben sei. Jedenfalls hätte man dem Vorschlage des Betriebsrates stattgeben können.

Der Vertreter der beklagten Firma hielt entgegen, jede Entlassung oder Kündigung sei gewissermaßen eine Härte, im vorliegenden Falle seien die Kündigungen keine unbilligen

Gärten. Im Gegenteil, hätte hier nicht sozialer verfahren werden können, sämtliche Kläger seien ledig und wohnen bei ihren Eltern. Es kämen somit nur die wirtschaftlichen und technischen Belange des Betriebes in Frage. Diesem standen aber die Vorschläge des Betriebsrates entgegen. Der Betriebsleitung müsse es überlassen bleiben, zu tun, was sie für gut befindet. Der Betrieb sei gezwungen auf Entlassungen zuzukommen. Jedenfalls seien die Gegenanschläge des Betriebsrates betriebstechnisch und betriebswirtschaftlich undurchführbar.

Gründe. Bei Beurteilung vorliegenden Streitfalles war zu prüfen, ob sich die Kündigungen als eine unbillige, nicht durch das Verhalten der Arbeitnehmer oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellen. (§ 84 Ziff. 4 BtG) Dabei war zu erwägen, welche Wirkung einerseits die Kündigung für die Bekündigten hat, andererseits welche Umstände von dem Standpunkte des Betriebes aus für die Kündigung vorliegen. Die wirtschaftlichen und Familienverhältnisse der Arbeitnehmer, die Lage des Arbeitsmarktes für den Verur der Bekündigten, die bisherige Dauer der Beschäftigung im Betriebe sind dabei ausschlaggebend (Kommentar Flatow, BtG, Seite 209).

Wenn man aber unter Berücksichtigung aller einschlagenden Umstände im vorliegenden Falle die Kündigungen auf ihre sozialpolitische Angemessenheit nachprüft, kann man den Ausführungen des Rechtsanwalts Priebe unter II seines Artikels, auf den sich der Vertreter der Beklagten im I. Termine stützte, nicht beipflichten. Übrigens hat das erkennende Gericht denselben Standpunkt einzunehmen, wie ihn der Reichsarbeitsminister in seinem Erlasse vom 18. Nov. 1923 zum Ausdruck gebracht hat. Hier von abweichende Kommentare kann es seinen Entscheidungen nicht zugrunde legen.

Andererseits ist das erkennende Gericht als Vollgericht der gleichen Meinung wie der von Priebe Seite 241 der Zeitschrift „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ vom 1. Febr. 1926 zitierte Suel, der ausführt, daß dem Arbeitnehmer sein Platz in der Betriebsgemeinschaft gesichert bleiben solle. Das neue Arbeitsrecht will den einzelnen Arbeitnehmer und Angestellten zu einem lebendigen Gliede der Betriebsgemeinschaft machen, es will ihn für den einzelnen Betrieb interessieren, darum all diese Kündigungsbeschränkungen der §§ 84 ff. BtG. Er geht sogar soweit, zu sagen, daß wenn der Bekündigte eine für ihn materiell bessere Stellung findet, dies im Sinne des Einspruchsverfahrens keine bessere Stellung ist, sondern ein Schaden.

Für das erkennende Gericht steht aber auch fest, daß, was im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse nur zu begrüßen ist, es gerade in Neugersdorf seitens der Herren Betriebsunternehmer üblich ist, vor Arbeiterentlassungen trotz des Wegfalls der Verpflichtung im Einvernehmen mit den Arbeiteräten durch Arbeitsstredung usw. alles zu versuchen, um gerade jetzt in der äußerst schwierigen Wirtschaftskrisis Entlassungen zu vermeiden. Gewiß besteht -hierz u keine Verpflichtung, auch ergeben sich für andere handelnde Betriebsunternehmer keine gesetzlichen Rechtsfolgen. Das Arbeitsgericht hat aber als Vollgericht bei der Feststellung, ob der Begriff der unbilligen, nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingten Härte vorliegt, zu erwägen, ob die Entlassungen hätten vermieden werden können.

Diese Möglichkeit bestand im vorliegenden Falle. Der Vorschlag der beklagten Firma, auf die Entlassung von 5 anderen Leuten zuzukommen, beseitigte diese Härte nicht, er hätte sie nur verschärfen können. Der Vorschlag der Betriebsvertretung hingegen hätte diese Härte beseitigt.

Die Lasten, die schließlich die Betriebsverhältnisse bedingten, sollten im wesentlichen die Arbeitkollegen und die 5 Kläger tragen, nicht aber die beklagte Firma, für die die Bezahlung der 30 Arbeitstage weggefallen wäre. Dem Gericht ist es deshalb unerfindlich, weshalb man nicht auf den Vorschlag des Betriebsrates eingegangen ist, zumal zugegeben werden muß, daß im Betriebe noch voll gearbeitet wird und in den einzelnen Betriebsteilen sogar Arbeitskräfte gebraucht werden.

Der Herr Vertreter der Beklagten behauptet nun, daß sich die Vorschläge des Betriebsrates betriebstechnisch und wirtschaftlich nicht durchführen lassen. Eine nähere überzeugende Begründung hierfür hat er aber dem Gericht nicht gegeben. Jedenfalls hätte der Versuch gemacht werden können. Hätte sich der Vorschlag des Betriebsrates dann wirklich nicht durchführen lassen, so wäre es schließlich immer noch Zeit gewesen, etwaige Nachteile für den Betrieb zu verhindern. Auf betriebstechnische und wirtschaftliche Unmöglichkeiten kann sich letzten Endes jeder Betriebsunternehmer stützen, was Folgen nach sich ziehen kann, die im allgemeinen volkswirtschaftlichen Interesse bedauert werden müssen.



# Schutz der Wahlvorstandsmitglieder

Schutz der Wahlvorstandsmitglieder gegen ungerechtfertigte Entlassung

## I.

Urteil des Gewerbegerichts des Landkreises Herborn, Kammer Hohenlimburg, vom 17. Juli 1926 (U 31/26).

„Die Beklagte ist schuldig: 1. Dem Kläger K. für die abgelaufene Zeit seit seiner unberechtigten Entlassung bis einschließlich 17. Juli 1926 285 Mk. und für die Folgezeit seiner Nichtbeschäftigung wöchentlich 33 Mk., 2. dem Kläger Sch. für die abgelaufene Zeit seit seiner unberechtigten Entlassung bis einschließlich 17. Juli 1926 275,90 Mk. und für die Folgezeit seiner Nichtbeschäftigung wöchentlich 34,10 Mk. zu zahlen.“

Zatbestand: Die Kläger haben den dem entscheidenden Teil des Urteils entsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat kostenfällige Klageabweisung beantragt. Zur Begründung dieser Anträge wird auf die Klageschrift, ferner auf die in der Sache gleicher Rubrik — Prozeßliste 21 und 22/26 — eingereichten Schriftsätze und abgegebenen Erklärungen Bezug genommen. Der Inhalt dieser Akten ist zum Gegenstand der Verhandlung gemacht.

Entscheidungsgründe: Die Kammer hat in der Streitsache gleicher Rubrik Prozeßliste 21 und 22/26 des Gerichtes, in der die Kläger Feststellung dahin begehrt hatten, daß ihre Entlassung ungerechtfertigt sei, ohne in der Sache selbst zu entscheiden, die Klage wegen Unzuständigkeit abgewiesen. Das Gericht hat sich inzwischen davon überzeugt, daß seine Zuständigkeit doch gegeben war, weil es nicht als Arbeitsgericht zur Entscheidung darüber, ob die Beklagte mit der Entlassung der Kläger gegen den § 95 BGB verstossen hatte, angerufen war, sondern die Klage der Feststellung der Unrechtmäßigkeit ihrer Entlassung bezweckt, mithin eine Streitigkeit betraf, die zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte nach § 4 GGG gehört.

Auf Grund der in dem Prozeß stattgefundenen Beweisaufnahme, die durch den Vortrag der Parteien zum Teil ergänzt wird, ist folgendes festgestellt.

Dem Kläger K. wurde am 4. Mai d. J. von dem Zeugen Werkmeister Sch. im Auftrage des Inhabers der Beklagten gekündigt. Als Grund der Kündigung wurde Arbeitsmangel angegeben. Die Beklagte hat geltend gemacht, daß für die Kündigung des Klägers K. nur diese Tatsache bestimmend gewesen ist, nicht etwa der Umstand, daß die beiden Kläger und der Arbeiter B. als Wahlvorstand ein Wahlauschreiben zur Betriebsratswahl ausgehängt hatten. Denn dieser Aushang sei erst am 6. Mai erfolgt, so daß ihr, der Beklagten, unmöglich zur Zeit der Kündigung des Klägers K. von diesem Wahlauschreiben etwas bekannt gewesen sein konnte. Diese Behauptung hinsichtlich des Zeitpunktes der Anbringung des Wahlauschreibens ist durch den Zeugen Sch. bestätigt worden. Trotzdem hegt die Kammer nicht den mindesten Zweifel, einmal, daß die Beklagte bereits vor der Kündigung von den Vorbereitungen für eine Neuwahl des Betriebsrats Kenntnis hatte und zum andern, daß die Kündigung der Kläger nicht erfolgt wäre, wenn sie nicht als Mitglieder des Wahlvorstandes den Aushang veranlaßt hätten. Denn durch das Zeugnis des Meisters Sch. istargetan, daß die Kläger bereits am 3. Mai, also einen Tag vor der Kündigung des Klägers K., dem Zeugen gegenüber von ihrer Absicht, das Wahlauschreiben zum Aushang zu bringen, gesprochen hatten und daß dieser hiervon dem Inhaber der Beklagten Kenntnis gegeben hatte. Abgesehen hiervon waren auch die Kläger, wie ebenfalls der Zeuge Sch. bekundet, wegen des Aushangs des Wahlauschreibens auf dem Büro der Beklagten gewesen, und zwar bevor sie mit dem Zeugen Sch. diesbezüglich verhandelt hatten. Die Beklagte hat allerdings zur Erhärtung ihrer Angaben, daß lediglich Arbeitsmangel der Grund für die Kündigung der Kläger gewesen sei, vorgetragen und durch eine Aufstellung belegt, daß in der Fabrikation von Nietstäben, also des Artikels, in dessen Produktion die Kläger gearbeitet haben, ein empfindlicher Absatzmangel herrscht. Das Gericht weiß auch auf Grund der Fachkenntnisse seiner Besitzer, daß die Nietfabrikation sehr danieder liegt, es konnte sich aber nicht davon überzeugen, daß die Entlassung der beiden Kläger aus dem Gesichtspunkt des Arbeitsmangels eine Notwendigkeit war. Dagegen spricht im Fall K., daß die Arbeitsmaschine dieses Klägers seit seiner Entlassung überhaupt nicht stillgestanden hat, sie ist bereits am folgenden Tage durch den Arbeiter G. besetzt worden. Auch im Fall des Klägers Sch. konnte die Kammer nicht die Abzweigung gewinnen, daß dieser nicht hätte weiter beschäftigt werden können, wenn auch sein Arbeits-

platz nicht wieder besetzt worden ist. Es ist für das Gericht klar, daß sich die Kläger wegen ihrer Betätigung in der Angelegenheit der Vorbereitung der Neuwahl des Betriebsrats bei der Beklagten mißliebiger gemacht hatten und daß deshalb ihre Kündigung ausgesprochen worden ist. Auch aus der zugegebenen Äußerung des Inhabers der Beklagten gegenüber dem Kläger Sch., als dieser wegen der Kündigung des Klägers H. Vorst.lungen erhob, die ungefähr so lautete: „Machen Sie, daß Sie an Ihre Arbeit kommen, sonst können Sie Ihre Papiere sofort bekommen,“ ergibt sich für das Gericht, daß die Beklagte den Bestrebungen ihrer Arbeiterchaft, die Wiederwahl des Betriebsrats zustande zu bringen und diesem die Gehälter zu verschaffen, die ihm nach dem G. G. zukommt, abgeneigt ist. Wenn auch dem dritten von der Belegschaft gewählten Mitglied des Wahlvorstandes, W., nicht gekündigt worden ist, so spricht das nur scheinbar gegen Animosität der Beklagten gegenüber einer Wahl des Betriebsrats usw. Offenbar sollte dieser Dritte im Betrieb deshalb gehalten werden, um die Einstellung der Beklagten nicht allzu deutlich hervortreten zu lassen.

Die Kläger sehen in ihrer Kündigung einen Verstoß der Beklagten gegen die Bestimmung des § 95 BRG und leiten daraus gemäß § 134 BGB die Ungültigkeit ihrer Kündigung her mit dem Recht ihrerseits, sich noch als im Arbeitsverhältnis befindlich zu betrachten und demgemäß den Lohn zu verlangen, den sie in der abgelaufenen Zeit verdient haben würden und künftig noch verdienen werden, solange sie keine andere Beschäftigung infolge der allgemeinen Wirtschaftskrise ausüben in der Lage sind.

Nach § 95 BRG ist den Arbeitgebern untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen oder in der Übernahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen. Es handelt sich zwar im vorliegenden Fall, wo den Klägern nach der Überzeugung des Gerichts deshalb gekündigt worden ist, weil sie als Mitglieder des Wahlvorstandes den die Betriebsratswahl ankündigenden Aushang am schwarzen Brett veranlaßt hatten, bei dieser Tätigkeit noch nicht um die Ausübung des Wahlrechts, es wurde vielmehr mit dem Aushang erst zur Ausübung der Wahl aufgefordert. Die Kammer trägt aber keine Bedenken, die genannte Gesetzesstelle extensiv dahin zu interpretieren, daß durch den Wortlaut auch diejenigen Verhandlungen geschützt werden sollten, die der Vorbereitung der demnächst stattfindenden Wahl dienen. Denn wenn es dem Arbeitgeber gestattet sein soll, denjenigen zu kündigen, die, wie im vorliegenden Fall, die Betriebsratswahl ausschreiben, ohne daß es den Kündigten möglich ist, mit Erfolg gegen ihre darin liegende Maßregelung, sofern diese erwiesen ist, anzukämpfen und so zu erreichen, daß die eigentliche Wahl überhaupt vor sich gehen kann, so wird in vielen Fällen die Befürchtung, daß der Wähler oder der Gewählte aus der Wahl Kündigungen oder andere Nachteile zu gewärtigen hat, es verhindern, daß es überhaupt zu einer Wahl kommt.

Es war demnach die Kündigung der Kläger, da sie gegen das Verbot des § 95 BRG verstößt, nach § 134 BGB als nichtig anzusehen mit dem Erfolg, daß dem Leistungsanspruch der Kläger, der seiner Höhe nach nicht bestritten ist, stattzugeben war.

## II.

Urteil der 8. Zivilkammer des Landgerichts I Berlin vom 29. April 1926 (23. S. 20. 26. zu 13): „Die Berufung der Beklagten gegen das am 1. Dezember 1925 verkündete Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 8, wird zurückgewiesen und die Beklagte verurteilt, die Kosten des Rechtsmittels zu tragen.“

Tatbestand: Bei der Beklagten bestand seit Oktober 1924 kein Betriebsrat für das Rugellagerwerk. Am 17. September 1925 wurde ein Wahlvorstand gewählt und nur eine Vorschlagsliste eingereicht, die die Namen der Kläger und außer ihnen die zwei inzwischen freiwillig ausgeschiedenen Arbeitnehmer enthielt. Nach Ablauf der Aushängezeit wurde der Betriebsrat gemäß der Vorschlagsliste für gewählt erklärt. Durch Beschluß des Arbeitsgerichts vom 20. Oktober wurde die Wahl für ungültig erklärt. Noch am gleichen Tage wurde ein neuer Wahlvorstand gebildet. Die Beklagte entließ — es bestand Kündigungsausschluß — die Mitglieder des neuen Wahlvorstandes sowie die des ungültig gewählten Betriebsrats am 20. und 21. Oktober. Die Kläger halten die gegen sie ausgesprochene Entlassung für unwirksam. Einmal blieben die Mitglieder des als nicht gewählt erklärten Betriebsrats trotz des arbeitsgerichtlichen Beschlusses bis zur Durchführung der Neuwahl gemäß § 43 BRG im Amte und konnten daher gemäß § 96 BRG nicht gekündigt werden. Dann aber verstößt die Entlassung auch gegen § 95 BRG. Sie sei offenbar nur erfolgt, um die Neuwahl eines Betriebsrats zu verhindern.

Die Kläger begehren im Rechtsstreit die Anerkennung seitens der Beklagten, daß die gegen sie ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und daß das Arbeitsverhältnis noch fortdauere.

Das Gewerbegericht hat durch das aus dem Tenor näher ersichtliche Urteil, auf dessen vorgetragenen Sach- und Streitstand verwiesen wird, nach dem Antrage der Kläger erkannt.

Mit der frist- und formgerecht eingelegten Berufung beantragt die Beklagte, unter Abänderung der Vorentscheidung die Berufungsbeklagten mit ihrer Klage kostenpflichtig abzuweisen. Sie trägt vor, die Kläger hätten beim Ausscheiden vorbehaltlos quittiert. Im übrigen sei die Entlassung der Kläger nicht wegen ihrer Zugehörigkeit zum alten Betriebsrat oder wegen der Tätigkeit in der Wahlbewegung erfolgt, sondern innerhalb des Rahmens der allgemeinen Arbeitseinschränkung. Die Besatzstärke in der Kugellagerfabrik sei von 2272 Mann bis Ende Oktober 1925 auf 1675 gesunken, dann weiter trotz verkürzter Arbeitszeit bis Ende Januar 1926 auf 1521. In den hier besonders in Frage kommenden Tagen seien entlassen worden am 20. Oktober 1925 15 Arbeitnehmer, am 21. 36 Arbeitnehmer, am 22. 20 Arbeitnehmer, am 23. 20 Arbeitnehmer, am 24. 13 Arbeitnehmer, am 26. 2 Arbeitnehmer, am 27. 5 Arbeitnehmer, am 28. 4 Arbeitnehmer, am 29. 35 Arbeitnehmer, am 30. 56 Arbeitnehmer, am 31. 11 Arbeitnehmer.

Die Kläger haben um Zurückweisung der Berufung gebeten.

**Entscheidungsgründe:** Das Berufungsgericht konnte bei seiner Entscheidung die Behauptungen der Beklagten über die Betriebseinschränkung als richtig unterstellen. Dennoch ergibt sich aus diesen Behauptungen nicht, daß die Entlassung der Kläger wegen der Betriebseinschränkung erfolgt ist. Das Gericht hat vielmehr aus der Tatsache, daß die sämtlichen Mitglieder des aufgelösten Betriebsrats und des neuen Wahlvorstandes am Tage des arbeitsgerichtlichen Beschlusses und am folgenden Tage entlassen worden sind, die volle Überzeugung dafür gewonnen, daß die Entlassung wegen der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen erfolgt ist, zumal von der Beklagten keine Tatsachen vorgetragen sind, die erkennbar machen, daß gerade die Entlassung der Kläger bei der großen Zahl Arbeitnehmer erforderlich war. Zu Recht hat der Gewerbeichter die Richtigkeit der ausgesprochenen Entlassung aus den §§ 95 WRG, 134 BGB hergeleitet. Hieraus folgt ohne weiteres bezüglich der Berufungsbeklagten zu 5, 6, 7, 8 und 10 die Zurückweisung der Berufung, ohne daß es noch darauf ankam, ob die ausgesprochene Entlassung auch wegen Verstokes gegen §§ 43 und 96 WRG nichtig war.

Die Ansprüche der übrigen Kläger entfallen auch nicht durch die Ausgleichsquittung. Denn es ist nicht ersichtlich, daß die Ausgleichsquittung auch Ansprüche mit abgelten soll, die sich auf die Zeit nach der ausgesprochenen Entlassung beziehen. (Vergleiche hierzu das Urteil der erkennenden Kammer vom 10. April 1924 in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, Spalte 563.)

Nach allem war die Berufung in vollem Umfange mit Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

## Entlassung von Betriebsratsmitgliedern

Die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unwirksam, wenn das in Frage stehende Mitglied vor der Entscheidung über die Zustimmung nicht gehört worden ist

Berufungsurteil der 1. Zivilkammer bei dem Landgericht in Hanau vom 22. April 1926 (2 O 102/26).

Die von der Beklagten am 7. September 1925 ausgesprochene Kündigung des Dienstverhältnisses des Klägers ist unwirksam.

**Tatbestand:** Der Kläger war Mitglied des Betriebsrates der Beklagten. Die Beklagte hat ihm am 7. September 1926 mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er macht geltend, die Beklagte habe die Wahl des Betriebsrates und seine Beschlußfassung über die Zulässigkeit der Kündigung unzulässig beeinflusst. Der Betriebsrat habe entschieden, ohne den Kläger vorher anzuhören.

Der Kläger beantragt, festzustellen, daß die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung vom 7. September 1925 unwirksam sei. Die Beklagte beantragt kostenfällige Klageabweisung. Sie erhebt die Einrede der rechtskräftig entschiedenen Sache und trägt zur

Begründung vor, die arbeitsgerichtliche Spruchkammer des Gewerbegerichts in Hanau habe durch das Urteil vom 12. Oktober 1925 die Wirksamkeit der Kündigung bereits rechtskräftig festgestellt.

**Entscheidungsgründe:** Der Sitz der Beklagten (Gutsbezirk Wolfgang) gehört nicht zu dem Bezirk des Hanauer Gewerbegerichts. Das angerufene Gericht ist daher zuständig.

Die Einrede der Rechtskraft greift nicht durch. Die arbeitsgerichtliche Spruchkammer hat in dem Urteil vom 12. Oktober 1925 (Bl. 15 d. A. A. Sp. X 9/25) nicht über die Gültigkeit der Kündigung entschieden, sondern die Klage deshalb angebrachtermaßen abgewiesen, weil die nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes (§§ 84 bis 86) erforderlichen förmlichen Voraussetzungen für die Anrufung der arbeitsgerichtlichen Spruchkammer nicht vorlagen. Die Spruchkammer hat überhaupt nicht sachlich entschieden und ihr Urteil steht demgemäß der, nunmehr erhobenen Feststellungsklage nicht entgegen.

Der Kläger hat schon wegen seiner etwaigen Lohnansprüche ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung. Die Voraussetzungen des § 256 ZPO sind daher gegeben.

Nach § 96 WRG bedurfte es zur Kündigung des Klägers der Zustimmung des Betriebsrates. Zu Unrecht bemängelt der Kläger die Gültigkeit der Beschlussfassung des Betriebsrates, weil die Beklagte die Wahl des Betriebsrates unzulässig beeinflusst habe. Er kann mit diesem Vorbringen in dem vorliegenden Rechtsstreit nicht gehört werden. Nach §§ 19 ff. der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz vom 5. Januar 1920 (RGBl. S. 175), 93, Ziffer 3 und 5 WRG, Art. 2 § 1 Ziffer 5 der Verordnung über Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (RGBl. I, S. 1043) ist zur Entscheidung über die Anfechtbarkeit und Unrichtigkeiten der Wahlen von Betriebsvertretungen die arbeitsgerichtliche Spruchkammer ausschließlich zuständig.

Wohl aber leidet die Beschlussfassung an einem unheilbaren Mangel, weil der Kläger nicht vorher gehört worden ist. Das Betriebsrätegesetz enthält keine ausdrückliche Vorschrift darüber, ob der an einer Abstimmung persönlich Beteiligte bei der Frage der Zustimmung nach § 96 WRG mitstimmen darf. Mit der herrschenden Meinung ist dies, nach dem Grundsatz, daß niemand in eigener Sache Richter sein kann, zu verneinen. (Siehe Flatow, Anm. 7 zu § 32 WRG, Stier-Comlo, Anm. 2 zu § 96 WRG.)

Ist hiernach der Entlassene nicht stimmberechtigt, so hat er doch Anspruch auf Anwesenheit und Anhörung (Flatow, a. a. O.). Ein heimliches und einseitiges Vorgehen des Betriebsrates widerspricht seinen öffentlich-rechtlichen Pflichten. Dies um so mehr, als es sich bei der Zustimmung zur Kündigung um eine Tätigkeit handelt, die der richterlichen oder schiedsrichterlichen ähnelt.

Hierfür aber gilt der Grundsatz von der Notwendigkeit rechtlichen Gehörs ausnahmslos. Die Anhörung des Klägers war nicht nur eine Frage der inneren Geschäftserledigung und des Ermessens des Betriebsrates (so L. G., Dortmund, in der arbeitsrechtlichen Beilage zu den Mitteilungen der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1924, S. 2, siehe auch Bl. 63 der Akten 3 C 50/25 des AG Hanau), sondern eine unerlässliche Voraussetzung, deren Nichtbeachtung den Beschluß nichtig macht.

Fehlt es aber an einer gültigen Zustimmung des Betriebsrates, so ist nach § 96 Abs. 1 WRG die Kündigung unwirksam und der Klage war stattzugeben.

(„Das Schlichtungswesen“, Nr. 6 vom Juni 1926.)

\*

Die Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsobmanns ist ungültig, wenn sie in einer Betriebsversammlung erfolgte, die vom Unternehmer unter Ausschaltung des Betriebsobmanns einberufen war

Urteil des Gewerbegerichts Dresden vom 4. Oktober 1926 (VIII b P. R. Nr. 931). „Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 240 M. zu zahlen auf die Zeit vom 19. August bis 4. Oktober 1926.“

**Tatbestand und Gründe:** Der Kläger ist seit 14. Januar 1925 als Schlosser bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1. Juni 1926 ist er Betriebsobmann. Am 19. August 1926 ist er von der Beklagten entlassen worden. Der Kläger sieht die Entlassung als unwirksam an, da keine formgerechte Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Sinne des § 98 WRG zur Kündigung vorgelegen habe. Mit der vorstehenden Klage beansprucht der Kläger Fortzahlung seines Lohnes mit dem Antrage, die Beklagte zur Zahlung von 240 M. auf die Zeit vom 19. August bis 4. Oktober 1926 zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung und erhebt Widerklage mit dem Antrage,



festzustellen, daß dem Kläger über den 19. August 1926 hinaus keine Ansprüche mehr gegen die Beklagte zustehen.

Sie macht geltend, daß bei der Kündigung des Klägers der Vorschrift des § 98 WRG genügt worden sei, da die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes der Kündigung einwandfrei zugestimmt habe. Der Vorgang sei so gewesen, daß der Inhaber der Beklagten die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes zusammengerufen, ihnen den Sachverhalt geschildert und dann die Leute unter sich allein gelassen habe. Die Leute hätten dann einen gewissen M. sich als Verhandlungsleiter gewählt und unter sich abgestimmt; für die Zustimmung der Kündigung hätten 19, dagegen einer gestimmt, drei hätten sich der Stimme enthalten. Die Beklagte hat das Protokoll über die erwähnte Abstimmung vorgelegt. Die Echtheit der Urkunde ist unbestritten.

Der Kläger macht geltend, daß die Feststellung des Mehrheitswillens der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes gemäß § 98 WRG in einer Versammlung erfolgen müsse, die von dem betreffenden Betriebsobmann auf Antrag des Arbeitgebers in entsprechender Anwendung des § 46 WRG einzuberufen sei. Letzteres sei im vorliegenden Falle nicht geschehen und mithin der Mehrheitswille der Arbeitnehmer nicht rechtswirksam gemäß § 98 WRG festgestellt.

Es handelt sich im vorliegenden Falle um die gesetzlich nicht ausdrücklich geregelte und darum umstrittene Frage, in welcher Weise bei Kündigung eines Betriebsobmannes die Feststellung des Mehrheitswillens der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu erfolgen hat, ob, wie die Beklagte meint, irgendeine Form hierfür überhaupt nicht vorgeschrieben ist, so daß die formlose Befragung der einzelnen Arbeitnehmer genügt, oder ob, wie der Kläger ausführt, die Feststellung des Mehrheitswillens in einer Versammlung der wahlberechtigten Arbeitnehmer stattfinden muß, die der Betriebsobmann auf Antrag des Arbeitgebers in entsprechender Anwendung des § 46 WRG einzuberufen hat. Das Gericht hat sich im Anschluß an die Ausführungen Platows zu § 98 WRG und im Anschluß an die vom Kläger im Auszug überreichte Reichsgerichtsentscheidung und die Entscheidung des Obergerichts Duisburg dem Standpunkt des Klägers angeschlossen. Wie das zuletzt zitierte Urteil ausführt, rechtfertigt sich daraus, daß in § 98 Abs. 2 gesagt ist, an die Stelle der Betriebsvertretung trete die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes, die Schlußfolgerung, daß die wahlberechtigten Arbeitnehmer für die Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung der auf gesetzlicher Grundlage beruhenden kollegialen Betriebsvertretung gleichzustellen sind. Was die letztere anlangt, so gibt das Reichsgericht zwar zu, daß man aus dem Schweigen des Gesetzes zwar den Schluß ziehen könnte, daß die gemäß § 96 WRG einzuholende Zustimmung der Betriebsvertretung durch formlose Befragung der einzelnen Mitglieder herbeigeführt werden könne, verwirft aber diesen Schluß aus den in der Entscheidung angeführten Erwägungen, insbesondere aus dem Gesichtspunkte der öffentlich-rechtlichen Grundlagen dieser Schutzbestimmung. Das Reichsgericht gelangt zur Annahme, daß die Entscheidung über die Genehmigung oder Nichtgenehmigung einer Kündigung im Sinne des § 96 WRG in derselben Weise zu erfolgen habe, wie jede andere rechtswirksame Entscheidung eines Betriebsrates, also unter Wahrung der allgemeinen Vorschriften der §§ 29 bis 33 WRG. Die Gesichtspunkte, die das Reichsgericht zu seiner Entscheidung hinsichtlich der Betriebsvertretung veranlaßt haben, müssen aber hinsichtlich der von der Mehrheit der Arbeitnehmer nach § 98 WRG zu treffenden Entscheidung anerkannt werden; denn es handelt sich in den §§ 96 und 98 WRG um noch Inhalt, Sinn und Zweck vollkommen gleichartige Schutzvorschriften. Kommt man aber auf Grund der Gleichstellung von Betriebsvertretung im Sinne des § 96 WRG und Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Sinne des § 98 WRG bei Entscheidungen der hier gedachten Art zu dem Ergebnis, daß für eine rechtswirksame Feststellung des Mehrheitswillens in beiden Fällen ein besonderer formgerechter Beschluß erforderlich ist, so erlaubt sich die weitere von Platow gezogene Schlußfolgerung, daß der Mehrheitswille der wahlberechtigten Arbeitnehmer in einer Versammlung erforscht werden muß, die von dem Betriebsobmann auf Antrag des Arbeitgebers in entsprechender Anwendung des § 46 WRG einzuberufen ist. Eine vom Arbeitgeber unter Ausnutzung des Betriebsobmannes zusammengerufene Versammlung der Arbeitnehmer kann infolgedessen nicht die in § 98 WRG geforderte Feststellung des Mehrheitswillens der Arbeitnehmer rechtswirksam treffen. Es fehlt mithin nach dieser Auslegung im vorliegenden Falle an der in § 98 WRG vorgeschriebenen Zustimmung zur Kündigung des Klägers. Die Kündigung des Klägers war infolgedessen rechtswirksam, sein Arbeitsvertrag ist noch in Kraft.

**Der Entlassungsschutz der Betriebsratsmitglieder beginnt mit vollzogener Wahl**  
Urteil des Landgerichts Mannheim vom 28. September 1926 (3 ZBR. 110/26).

„Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Kaufmannsgerichts Mannheim vom 25. Juni 1926 wird zurückgewiesen.“

**Tatbestand:** Am 6. Mai 1926 fanden bei der Beklagten Wahlen zum Angest.-Aren- und Betriebsrat statt. Die Aliste, auf der der Kläger als Spitzenkandidat stand, erhielt 6 Vertreter. Am folgenden Tage vormittags kündigte die Beklagte dem Kläger auf dem 30. Juni 1926, ohne daß die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt war. Dies ist unter den Parteien unstrittig.

Mit der Behauptung, daß die Kündigung unwirksam sei, weil ihm als Betriebsratsmitglied gemäß § 96 Abs. 1 WRG nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung hätte gekündigt werden können, und daß ihm deshalb sein Gehalt weiterbezahlt werden müsse, hat der Kläger beantragt: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger am 31. Juli und am 31. August 1926 je 240 Mk. zu bezahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, sie habe vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses gekündigt, der Kläger sei also bei Kündigung noch nicht Mitglied des Betriebsrates gewesen. Das Kaufmannsgericht Mannheim hat durch die angefochtene Entscheidung die Beklagte nach dem Klageantrag verurteilt. Gegen dieses ihr am 3. Juli 1926 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 13. Juli 1926 Berufung eingelegt. Sie beantragt, das Urteil des Kaufmannsgerichts vom 25. Juni 1926 aufzuheben und den Kläger mit der erhobenen Klage kostenpflichtig abzuweisen. Der Kläger beantragt, die Berufung kostenpflichtig zu verwerfen. Auf das Urteil der ersten Instanz wird Bezug genommen.

**Gründe:** Die Berufung ist an sich zulässig, auch form- und fristgerecht eingelegt, aber nicht begründet.

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Betriebsratsmitgliedes bedarf der Arbeitgeber gemäß § 96 Abs. 1 WRG der Zustimmung der Betriebsvertretung. Es dreht sich hier um die Frage, ob der Kläger, als ihm die Beklagte kündigte, bereits Mitglied des Betriebsrates gewesen ist. Das Kaufmannsgericht hat diese Frage unter Anführung der Rechtslehre und der Rechtsprechung bejaht.

Die von der Beklagten hiergegen erhobenen Angriffe sind nicht durchschlagend. Auch wenn der zum Betriebsrat Gewählte sein Amt nicht unmittelbar nach Abschluß der Wahlhandlung, sondern erst nach Erfüllung einiger Förmlichkeiten übernehmen kann, so erfordert doch der mit dem § 96 Abs. 1 WRG verbundene öffentlich-rechtliche Zweck, daß der Schutz des § 96 Abs. 1 schon am Tage der Wahl eintritt. Zu der erst am folgenden Tag erklärten Kündigung wäre daher die Zustimmung der Betriebsvertretung notwendig gewesen. Da diese nicht eingeholt wurde, ist die Kündigung unwirksam.

Der Kläger kann deshalb gemäß § 615 BGB für die Monate Juli und August 1926 das Gehalt, über dessen Höhe unter den Parteien kein Streit bestand, verlangen. Die Berufung mußte daher unter Kostenfolge des § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

\*

**Lebt ein im Arbeitskampf erloschener Betriebsratsamt nach Wiedereinstellung wieder auf?**

Urteil des Gewerbegerichts Essen (Nr. 954/1925) vom 23. Februar 1926.

„Es wird festgestellt, daß der am 14. 3. 1925 gewählte Betriebsrat bis zum Ablauf seiner Wahlzeit noch zu Recht besteht.“

**Tatbestand und Entscheidungsgründe:** Das Personal der Süddeutschen Eisenbahngesellschaft trat am 24. Oktober v. J. in einen Streik. Nachdem die Arbeitsniederlegung allgemein erfolgt war, wurden die Streikenden von der Direktion durch Anschlag am 24. Oktober 1925 aufgefordert, bis zum nächsten Tage die Arbeit wieder aufzunehmen, widrigenfalls sie sich gemäß § 626 BGB wegen unberechtigten Fernbleibens von ihrer Arbeitsstelle als fristlos entlassen zu betrachten hätten. Als dem Anschlage nicht Folge geleistet wurde, wurde sämtlichen in Streik befindlichen Arbeitnehmern durch eingeschriebenen Brief vom 25. 10. 25 das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Der Streik ist nach einiger Zeit im Verhandlungswege beigelegt und der größte Teil der Arbeitnehmerschaft unter den alten Bedingungen wieder eingestellt worden. Nur mit wenigen Ausnahmen ist eine Wiedereinstellung nicht erfolgt.

Die Süddeutsche Eisenbahngesellschaft ist der Ansicht, daß mit der Entlassung der Arbeiterschaft, worunter sich auch die Betriebsratsmitglieder befanden, der Betriebsrat

seine Eigenschaft als solcher verloren habe, während der Betriebsrat der Ansicht ist, daß die Eigenschaft als Betriebsrat mit der Wiedereinstellung aufgelebt sei. Sie beantragen deshalb festzustellen, daß der am 14. 3. 1925 gewählte Betriebsrat noch zu Recht besteht.

Die Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz sind Einrichtungen öffentlichen Rechtes. Daraus folgt, daß privatrechtliche Vereinbarungen über das Fortbestehen oder Wiederaufleben einer einmal erloschenen Mitgliedschaft der Betriebsvertretung ohne rechtliche Wirkungen sind. Nach § 39 des BRG erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Beendigung des Arbeitsvertrages. Es unterliegt keinem Zweifel, daß die Arbeitsniederlegung durch Streik ein Grund zur fristlosen Entlassung ist und daß durch eine derartige fristlose Entlassung das Arbeitsverhältnis im Sinne des § 39 BRG zur Auflösung gebracht werden kann. Die Beendigung des Arbeitsvertrages im § 39 BRG ist jedoch nicht streng formal im Sinne bürgerlichen Rechtes aufzufassen. Es ist davon auszugehen, daß sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer bei einem Streik die Aussperrung, als solche wird die fristlose Entlassung im allgemeinen bezeichnet, in der Regel nur als Kampfmaßnahme von beschränkter Dauer ansehen und damit rechnen, daß nach Beendigung dieses Kampfes der Betrieb im wesentlichen in der alten Form und mit der alten Arbeitnehmerschaft fortgeführt wird. Im Entwurf zum Betriebsrätegesetz stand zunächst statt „Beendigung des Arbeitsvertrages“ im § 39 „Auscheiden aus der Beschäftigung im Betrieb“. Es lag kein Grund dafür vor, mit dem Wechsel im Ausdruck eine andere sachliche Änderung eintreten zu lassen. Wenn jedoch nach Beendigung des Streiks bzw. einer Aussperrung das Arbeitsverhältnis im wesentlichen mit derselben Arbeitnehmerschaft fortgesetzt wird und dieses auch beabsichtigt gewesen ist, so ist jedoch die Zugehörigkeit zum Betrieb mit der Aussperrung nicht endgültig erloschen gewesen. Es hat vielmehr während der Aussperrung nur ein Schwebezustand stattgefunden, der durch die Wiedereinstellung sein Ende erreicht hat. Das Amt der ausgesperrten Betriebsratsmitglieder ist somit in diesen Fällen während dieser Zeit noch nicht erloschen, sondern ruhte nur zunächst. Bei der Wiedereinstellung lebte es somit grundsätzlich mit den alten Rechten und Pflichten bis zum Ablauf der Wahlperiode wieder auf. An dieser Sachlage wird auch nichts dadurch geändert, daß nicht die gesamte Arbeitnehmerschaft wieder eingestellt wurde, sondern die Wiedereinstellung eines geringen Bruchteils von dem Arbeitgeber abgelehnt worden ist. Genau so ist die Sachlage im vorliegenden Falle zu beurteilen. Bei der Entlassung der Streikenden hatte die Antragsgegnerin ohne Zweifel schon damit gerechnet, daß nach Beendigung des Streiks die Mehrzahl der bisherigen Belegschaft wieder eingestellt würde, denn es ist naturgemäß gar nicht möglich, den gesamten Straßenbahnbetrieb mit völlig neuen Leuten wieder zu eröffnen. So sind auch diejenigen Art itnehmer, die überhaupt wieder eingestellt sind, mit ihren alten Rechten und Pflichten wieder eingestellt worden. Somit hat sich auch hier das Arbeitsgericht auf den Standpunkt gestellt, daß die Amtsperiode des Betriebsrats nicht erloschen ist, sondern bis zum Ablauf der Amtsperiode fortbesteht. Ein Grund, zu diesem Ergebnis der in der Literatur und Praxis strittigen Frage, ob durch die Aussperrung das Amt der Betriebsratsmitglieder zum Erlöschen kommt, zu gelangen, ist auch der, weil dieses Ergebnis mehr dem Bedürfnis der Praxis Rechnung trägt, da im allgemeinen weder die eine noch die andere Partei ein Interesse daran haben kann, daß die selben noch durch schwierige Verhandlungen beigelegte Beunruhigung der Betriebe durch die Neuwahl der Betriebsräte und durch die damit meist verbundene Wahlpropaganda von neuem ent-  
sacht wird.



**Bei Aussperrung nur eines Teils der Belegschaft wird der Entlassungsschutz der Betriebsratsmitglieder nicht aufgehoben, da eine solche Teilaussperrung keine Kampfmaßnahme im Sinne des § 6 Ziff. 2 der Stilllegungsverordnung ist**

Urteil der 2. Zivilkammer des Landgerichts Zwidau vom 18. April 1925 (Dg 271/24).

„Die Berufung der Beklagten gegen das am 28. Oktober 1924 verkündete Urteil des Amtsgerichts zu Zwidau wird auf ihre Kosten als unbegründet zurückgewiesen.“

**Tatbestand:** Die Kläger waren als Hüttenarbeiter bei der Beklagten beschäftigt und Mitglieder des Arbeiterrats. Am 8. Januar 1924 ist ihnen von der Beklagten ohne die Zustimmung der Betriebsvertretung für den 23. Januar 1924 gekündigt worden. Sie halten die Kündigung für unwirksam, weil sie ohne die zur Entlassung von Betriebsratsmitgliedern erforderliche Zustimmung der Betriebsvertretung erfolgt sei und verlangen mit der Klage ihren Lohn auf die Zeit vom 24. bis 31. März 1924 in Höhe von 34,44 RM.

bezw. 32,20 M. nebst 4 Prozent Zinsen seit dem 11. April 1924, dem Tage der Klagezustellung.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und Widerklage auf Feststellung erhoben, daß den Klägern ein Lohnanspruch über den 31. März 1924 hinaus nicht zustehe. Sie behauptet, die Kündigung ohne Zustimmung der Betriebsvertretung sei wirksam, weil die Entlassung der Kläger zur Stilllegung des Betriebes erforderlich gewesen sei, die Stilllegung aber sei erfolgt durch Aussperrung der Belegschaft im erlaubten Arbeitskampf zu dem Zwecke, die Zustimmung ihrer Arbeiter zur 15stündigen Arbeitszeit zu erlangen. Die Kläger haben diese Behauptung bestritten und um Abweisung der Widerklage gebeten.

Das Amtsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und die Widerklage abgewiesen. Auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, das mit seinen Verweisungen vorgetragen worden ist, wird wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes verwiesen.

**Entscheidungsgründe:** I. Es ist mit dem Vorderrichter zunächst davon auszugehen, daß die Behauptung der Beklagten, die Kläger seien mit ihrer Entlassung einverstanden gewesen, nicht nur nicht bewiesen worden, sondern sie widerlegt zu erachten ist. Der Zeuge L. hat bei seiner Vernehmung auf Vorhalt des Klägers Sch. das Gespräch mit diesem, in dem das von der Beklagten behauptete Einverständnis mit der Entlassung zum Ausdruck gekommen sein soll, auf den 24. Januar 1924 gelegt. Der Zeuge K. hat bekundet, daß am 23. Januar 1924 die Anordnung der Werkleitung ergangen sei, den etwa 200 Arbeitern, die am 23. Januar 1924 nach achttündiger Arbeit zu arbeiten aufgehört hatten — zu diesen gehörten die Kläger —, am 24. Januar 1924 keine Kontrollmarken auszuhändigen, das heißt sie nicht zur Arbeit den Betrieb betreten zu lassen. Daraus nun, daß der Kläger Sch., nachdem diese Anordnung ergangen und durchgeführt worden war, die Aushändigung seiner Papiere verlangte, kann nicht ohne weiteres auf sein Einverständnis mit der Entlassung geschlossen werden. Die Aushändigung der Papiere an den Arbeiter ist die Folge seiner Entlassung schlechthin, mag sie mit seinem Willen oder gegen seinen Willen erfolgt sein, und der Arbeiter, der durch Initiative von seiner Seite den Eintritt dieser Folge beschleunigt, macht durch das bloße Verlangen nach den Papieren die gegen seinen Willen erfolgte Entlassung nicht zu einer einverständlichen. Hinsichtlich Th. hat der Zeuge L., wie schon der Vorderrichter zutreffend feststellt, überhaupt nichts angeben können, was für sein Einverständnis mit der Entlassung spräche. Es wird also, wie es der Vorderrichter getan hat, zu erörtern sein, ob die Entlassung auf Grund wirksamer Kündigung zu Recht erfolgt ist.

II. Wenn die Beklagte geltend macht, die Kündigung gegenüber den Klägern sei deshalb ohne die Zustimmung der Betriebsvertretung wirksam gewesen, weil ihre Entlassung durch Stilllegung ihres Betriebes erforderlich gewesen sei, so ist zunächst die Frage zu entscheiden, ob in den Maßnahmen, die die Beklagte in der Zeit vom 8. Januar 1924 ab getroffen hat, eine Stilllegung im Sinne der in Betracht kommenden Vorschrift des § 6 Abs. 2 Ziff. 2 BGG zu erblicken ist.

Die Ausführungen des Vorderrichters dahin, daß die Begriffe der Stilllegung und der Aussperrung sich im großen und ganzen ausschließen, erscheinen nicht haltbar. Das Landgericht betrachtet, wie es schon wiederholt ausgesprochen hat, den Begriff der Stilllegung als etwas rein Tatsächliches; eine Stilllegung liegt in der tatsächlichen Hemmung des Betriebes durch den Arbeitgeber vor und die durch solche Hemmung bewirkte Betriebsruhe tritt deshalb auch dann ein, wenn die gesamte Belegschaft des Betriebes ausgesperrt und dadurch ein Weiterarbeiten unter den bisherigen Arbeitsvertragsverhältnissen unmöglich wird. Solche Aussperrung ist eine Unterart der Stilllegung.

Eine andere Frage ist die, ob jede Stilllegung tatsächlicher Art als Stilllegung im Sinne des § 6 Abs. 2 Ziff. 2 BGG angesehen werden darf. Aber selbst wenn die Frage dann, wenn eine Stilllegung gegen die grundsätzlichen Bestimmungen der Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 (RGBl. S. 901) vorgenommen worden ist, zu verneinen wäre, so bleibt doch zu beachten, daß nach § 6 Ziff. 2 dieser Verordnung die in ihr aufgestellten grundsätzlichen Voraussetzungen für die Durchführung einer Stilllegung dann nicht vorzuliegen brauchen, wenn die Stilllegung lediglich als Mittel im wirtschaftlichen Kampfe zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verwendet wird. Daß die von der Beklagten am 8. Januar 1924 gegenüber der Belegschaft ausgesprochene Kündigung eine Maßnahme im wirtschaftlichen Kampfe darstellte, darf nach dem beiderseitigen Vorbringen unbedenklich festgesetzt werden; denn wenn die Beklagte ihre Belegschaft dazu bringen wollte, in Zukunft 10 anstatt bisher 8 Stunden täglich zu arbeiten, so geschah das, wenigstens nach ihrer Meinung, um die Bedingungen, unter denen sie produzierte, in



Einfluß zu bringen mit der allgemeinen Wirtschaftslage und mit den besonderen Erfordernissen ihres Betriebes. Es wird in Übereinstimmung mit dem überreichten Gutachten Dertmanns diese Maßnahme auch deshalb nicht als Kampfmittel im Sinne von § 6 Ziff. 2 der Stilllegungsverordnung abzulehnen sein, weil nach § 6 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (RGBl. S. 1249) eine von dem Grundsatze des Achtstundentages abweichende Regelung der Arbeitszeit — von tariflicher Regelung, die hier nicht vorlag, abgesehen — nur durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten erfolgen konnte und eine solche Regelung nicht erfolgt war. Vielmehr wird davon auszugehen sein, daß ein Kampf zu dem Zwecke, die Arbeitnehmer zu einer Vereinbarung längerer Arbeitszeit zu veranlassen, schon um deswillen zulässig ist, weil eine solche Vereinbarung auch dann unerlässlich für die Vornahme der Arbeitszeiterweiterung ist, wenn der Gewerbeaufsichtsbeamte die Zulassung vorher ausgesprochen hat und nicht ersichtlich ist, warum die Vereinbarung, deren Wirksamwerden freilich von der später erfolgten Zulassung durch die Behörde abhängig war, nicht vor dem Anrufen des Gewerbeaufsichtsamtes erstritten werden kann. Waren somit am 8. Januar 1924 die Voraussetzungen vorhanden, unter denen eine Stilllegung im Sinne des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 hätte erfolgen können, so ist weiter zu prüfen, ob eine Stilllegung des Betriebes der Beklagten tatsächlich erfolgt ist. Das ist zu verneinen.

III. „Stilllegung“ bedeutet begrifflich das Hinarbeiten auf das Stilllegen, die Tätigkeit zur Herbeiführung eines Zustandes. Der Sprachgebrauch setzt aber voraus, wenn er den Begriff der Stilllegung verwendet, daß der Zustand des Stilllegens eintreten wird. Es ist von einer Stilllegung nicht die Rede, wenn als Erfolg der Stilllegungstätigkeit nicht der Zustand des Stilllegens, der Arbeitsruhe eintritt. Die von der Beklagten am 8. Januar 1924 der Belegschaft gegenüber ausgesprochene Kündigung mag geschehen sein, um stillzulegen, aber die Maßnahmen der Beklagten haben den Zustand des Stilllegens nicht herbeigeführt. Diese Feststellung ergibt sich zum Teil aus dem eigenen Vorbringen der Beklagten, zum Teil aus dem Ergebnis der Beweisaufnahme in zweiter Instanz. Zunächst muß auf Grund der Aussage des Zeugen K., der als Pförtner mehr als der Durchschnitt der anderen bei der Beklagten beschäftigten Leute in der Lage war, die Bewegung in der Zahl der zur Arbeit erschienenen und zugelassenen Arbeiter zu verfolgen, festgestellt werden, daß über den 23. Januar 1924 hinaus zwei Drittel der Belegschaft, etwa 400 Mann, von der Beklagten beschäftigt worden sind, beschäftigt in dem Sinne, daß ihrem Weitererscheinen in dem Betrieb nichts in den Weg gelegt worden ist, im Gegensatz zu dem restlichen Drittel der Belegschaft, zu dem die Kläger gehörten, denen Kontrollmarken nicht mehr ausgehändigt wurden und denen damit zu verstehen gegeben wurde, daß ihr Erscheinen nicht gewünscht wurde. Die Tatsache, daß am 24. Januar 1924 noch 400 Mann der Belegschaft Kontrollmarken ausgehändigt werden sollten und annehmbar auch ausgehändigt worden sind, deutet aber weiter mit Bestimmtheit darauf hin, daß die 400 Mann arbeiten sollten. Die Beklagte muß also, da sie ja schon am 23. Januar 1924 die Zahl derer, die nur 8 Stunden zu arbeiten beabsichtigen, hatte feststellen können, selbst der Ansicht gewesen sein, daß mit 400 Mann ein Weiterarbeiten möglich sein würde. Wenn sie diesen 400 Mann am 24. früh Kontrollmarken auszuhändigen bereits am 23. Januar 1924 anordnete, so zeigt das ihren Willen, die Arbeit über den 23. Januar 1924 hinaus fortzusetzen und die Aufgabe ihrer Ansicht, den Betrieb stillzulegen. Wenn somit nun auch am 24. Januar 1924 Walzwerk und Stahlwerk nicht in ihrer Gesamtheit in Betrieb gewesen sein sollten, kann doch bei der Anwesenheit von 400 arbeitswilligen Arbeitern, annehmbar aus allen Abteilungen, die nach dem Willen der Beklagten, wie oben ausgeführt worden ist, auch arbeiten sollten, nicht von einer Stilllegung des Betriebes — auch nicht von einer teilweisen — mit Ablauf des 23. Januar 1924 die Rede sein. Es kommt hinzu, daß die Beklagte nach ihren eigenen Angaben nach dem 23. Januar 1924 noch einzelne Arbeiten hat vornehmen lassen, die nach ihrer Meinung an der Tatsache des Stilllegens nichts ändern, weil sie nicht produktiv gewesen seien, die aber nach Ansicht des Landgerichts als Arbeiten, die mit einem Stilllegen nicht vereinbar sind, angesehen werden müssen. Adjustieren, Bohren und Fräsen von Schienen mögen nebensächliche Arbeiten im Betrieb der Beklagten sein und gewesen sein. Sie gehörten aber doch insoweit zum produktiven Betrieb der Beklagten, als durch sie die letzte Zurichtung der Erzeugnisse der Beklagten vorgenommen wurde, ohne die Produkte der Beklagten nicht in der Art, wie sie gewöhnlich ihren Betrieb verlassen, fertiggestellt waren. Auch das spricht dagegen, daß mit dem 23. Januar 1924 der Betrieb zum Stillliegen gekommen sei.

Nun sind allerdings die verbliebenen 400 Mann der Belegschaft mit dem Ablauf des

25. Januar 1924 größtenteils noch aus dem Betrieb gegangen. Das geschah aber nicht auf Grund der Kündigung der Beklagten vom 8. Januar 1924, der Aussperrung, sondern als Arbeitsniederlegung der Arbeiter, als Str.iff. Von einer Stilllegung durch die Beklagte am 25. Januar 1924 kann keine Rede sein, ganz abgesehen davon, daß nach ihrem Vorbringen geschlossen werden muß, daß das Adjustieren, Fräsen und Bohren auch am 25. Januar 1924 nicht zum Abschluß gekommen ist.

IV. Nach alledem kann von einer Stilllegung im Sinne von § 96 Abs. 2 Z. 2 BRG nicht gesprochen werden, und es ist festzustellen, daß die Kündigung, die den Klägern gegenüber am 8. Januar 1924 ohne Zustimmung der Betriebsvertretung ausgesprochen worden ist, der Wirksamkeit entbehrte, das Arbeitsverhältnis der Kläger also über den 23. Januar 1924 hinaus fort dauerte. Was daraus für die Weiterzahlung des Lohnes für die Zeit vom 24. bis 31. März 1924 und für das Verhältnis der Parteien auch nach dem 31. März 1924 folgt, hat der Vorderrichter im letzten Absatz seines Urteils, auf den verwiesen wird, zutreffend dargelegt. Damit, daß eine Anrechnung der von den Klägern etwa empfangenen Erwerbslosenunterstützung auf die Klagesforderung eintreten müsse, kann die Beklagte nicht gehört werden. Die Bezüge der Erwerbslosenunterstützung sind nicht als eine Ersparnis infolge des Unterbleibens der Dienstleistung oder als Erwerb durch anderweitige Verwendung ihrer Dienste anzusehen (§ 615 BGB).

\*

### Zur Versezung eines Betriebsratsmitgliedes an einen minderbezahlten Arbeitsplatz ist die Zustimmung der Betriebsvertretung notwendig

Urteil des Gewerbegerichts Gelsenkirchen vom 23. September 1926

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 42,20 Mk. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

**Tatbestand:** Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrates bei der Beklagten. Bis zum 19. Juli 1926 war er, und zwar seit 3 Monaten, an der Glaspoliermaschine beschäftigt. Am 20. Juli wurde ihm von der Beklagten eröffnet, daß er von da an als Platzarbeiter tätig zu sein habe. Der Kläger hat unbestritten wegen der unfreiwilligen Versezung bei der Beklagten durch den Betriebsrat am zweiten Tage nach der Versezung gegen diese Widerspruch erhoben. Im übrigen hat er dem Auftrage gemäß seine Arbeit als Platzarbeiter ausgeführt. Er ist der Auffassung, daß er ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht hätte versezt werden können. Ramentlich sieht er auch in der Versezung eine Beschränkung seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied und eine Benachteiligung wegen dieser Tätigkeit. Durch die Versezung hat er nach seiner Angabe einen stündlichen Verdienstausfall von 15 Pf. erlitten. Er beansprucht mit seiner Klage die Nachzahlung von 42,20 Mk. an bisher entgangenem Lohn. Auf die Einzelheiten in der Klageschrift vom 7. September 1926 wird verwiesen.

Die Beklagte bittet, die Klage abzuweisen. Sie bestreitet nicht, daß der Kläger den eingeklagten Verdienstausfall gehabt hat, hält sich aber zur Versezung berechtigt. Eine Versezung könne deswegen ohne Zustimmung des Betriebsrates erfolgen, weil der Kläger nur innerhalb des einen einheitlichen Betrieb bildenden Unternehmens versezt worden sei und nicht etwa von einem Betrieb in den andern im Sinne des § 96 BRG. Auch stelle die Versezung des Klägers keine Maßregelung dar. Sie sei nicht wegen seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied, sondern wegen seiner Unfähigkeit erfolgt. Der Kläger eigne sich nicht für die feine Arbeit an der Poliermaschine. Er sei für grobe Arbeit besser verwendbar. Der Kläger sei übrigens vor etwa 2 Jahren ursprünglich als Platzarbeiter angenommen, dann 1½ Jahre lang als Glasschneider mit höherem Lohn und dann an der Poliermaschine mit geringerem Lohn als dem eines Glasschneiders verwandt worden. Der Inhalt seines Arbeitsvertrages, der ohne jede Sonderabrede geschlossen worden sei, lasse die Versezung ohne weiteres zu. Ein Tarifvertrag bestehe für das Werk nicht, es seien nur die Mindesthöchstlöhne und die Urlaubsbestimmungen des Metallarbeitertarifes für das Werk in Kraft gesetzt worden. Die übrigen Bestimmungen des Metallarbeitertarifes hätten keine Geltung.

**Entscheidungsgründe:** Der Inhalt des Arbeitsvertrages, der ursprünglich den Kläger zur Leistung von Platzarbeiten und die Beklagte zur Zahlung des hierfür in Frage kommenden Lohnes verpflichtete, ist nach der in diesem Punkte von dem Kläger nicht bestrittenen Darstellung der Beklagten offenbar mehrfach durch ausdrückliche oder mindestens stillschweigende Vereinbarung mit dem Kläger geändert worden und bestand zur Zeit der

Versetzung darin, daß der Kläger zur Leistung von Arbeiten an der Polstermaschine und die Beklagte zur Zahlung des hierfür in dem Werke üblichen Lohnes verpflichtet war.

Eine Vereinbarung mit dem Kläger des Inhalts, daß er zu jeder in dem Betriebe der Beklagten vorkommenden Arbeit verpflichtet und die Beklagte nur gehalten sei, den Lohn für die jeweils übertragene Arbeit zu zahlen, besteht nicht. Der Arbeitsvertrag hätte wirksam durch Vereinbarung mit dem Kläger abgeändert werden können. Eine solche Vereinbarung liegt aber zweifellos nicht vor, da die Beklagte die Änderung des bisherigen Zustandes einseitig vorgenommen hat. Der Vertrag hätte aber auch durch fristgemäße Kündigung zum Erlöschen gebracht werden können und anschließend daran hätte ein neuer Dienstvertrag mit dem von der Beklagten gewünschten Inhalt — Plazarbeiter und Plazarbeiterlohn — abgeschlossen werden können. Die Kündigung und das Angebot eines neuen Arbeitsvertrages auf neuer Grundlage ist zweifellos durch das Aussprechen der Versetzung erfolgt. Jedoch wäre gemäß § 96 BGG zur Wirksamkeit dieser Kündigung die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich gewesen. Diese Zustimmung liegt jedoch nicht vor. Die Kündigung ist also nicht wirksam und damit bleibt der Arbeitsvertrag mit seinem bisherigen Inhalt aufrechterhalten. Infolgedessen kann der Kläger die Zahlung des Unterschiedes zwischen dem seinem Arbeitsvertrag entsprechenden und dem tatsächlich gezahlten Lohn verlangen.

Bei dieser Rechtslage bedurfte es keiner Erörterung, ob eine Versetzung von einem Betrieb in den anderen erfolgt ist oder ob es sich um eine Versetzung innerhalb ein und desselben Betriebes handelt. Auch kommt die Möglichkeit nicht in Betracht, daß die Kündigung wegen Vorliegens eines Grundes zur fristlosen Entlassung im Sinne des § 123 GO hätte ohne Zustimmung der Betriebsvertretung wirksam werden können, da die von der Beklagten behauptete Unfähigkeit des Klägers keinen hinreichenden Grund zur fristlosen Aufkündigung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 123 GO darstellen kann. Es war daher, wie geschehen zu erkennen.

## Urlaub

### Urlaubsanspruch nach Beendigung von Arbeitskämpfen

Urteil des O.verb.gerichts Herford vom 23. Juli 1926.

Die beklagte Firma wird verurteilt, den Klägern Ferien zu gewähren und die Kosten des Verfahrens zu tragen.

**Tatbestand:** Die im Klageantrage näher bezeichneten Kläger haben beantragt, festzustellen, daß die Beklagte, welche sich trotz mehrfacher Mahnungen durch den Betriebsrat weigerte, die tariflichen Ferien zu gewähren, verurteilt werde, folgende Ferien zu bewilligen. Zur Begründung des geltend gemachten Ferienanspruches haben die Kläger auf § 8 des Tarifvertrages zwischen dem Arbeitgeberverband für Handel und Industrie E. B., Fachgruppe für Metallindustrie einerseits und dem Deutschen sowie dem Christlichen Metallarbeiter-Verbande andererseits vom 27. September 1924 Bezug genommen. Des weiteren ist ausgeführt worden, daß die in § 15 des Tarifvertrages vorgesehene Schlichtungskommission bereits zusammengetreten sei, daß die Verhandlungen jedoch resultatlos verlaufen seien.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage kostenpflichtig abzuweisen. Zur Begründung des Antrages auf Klageabweisung hat die Beklagte insbesondere folgendes vorgetragen:

Am 20. August d. J. sei die Belegschaft der Beklagten in Streik getreten. Mehrfache Verhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft seien resultatlos verlaufen. Mitte September sei alsdann an sämtliche Arbeitnehmer die Aufforderung ergangen, unverzüglich, spätestens jedoch bis Montag, den 21. September, die Arbeit wieder aufzunehmen. In diesem Rundschreiben, das jedem Betriebsangehörigen zugestellt sei, sei gleichzeitig mitgeteilt worden, daß derjenige, der die Arbeit bis zum genannten Termin nicht wieder aufgenommen habe, wegen Arbeitsverweigerung fristlos entlassen sei. Die Papiere lägen in diesem Falle zur Abholung bereit. Am 22. September, nachdem die Arbeit von keinem der Kläger aufgenommen sei, sei ein Schiedsspruch durch eine zusammengesetzte paritätische Schlichterkammer zu Dortmund gefällt und verkündet worden. In diesem Schiedsspruch heiße es zu Nr. 4: „Die Arbeit wird nach erfolgter Benachrichtigung in allen Betrieben wieder aufgenommen nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten. Maßregelungen aus Anlaß dieses Streites dürfen beiderseitig nicht erfolgen.“

Daß der Sinn dieses Schiedsspruches dahin gedeutet werden müsse, daß alle Arbeit-

nehmer ohne Ausnahme wieder in die Betriebe eingestellt werden sollten, unterliege keinem Zweifel. Damit sei aber das Entgegenkommen auf Arbeitgeberseite erschöpft, daß auch die früher im Vertriebe erarbeiteten Rechte wieder ausleben sollen, sei im Schiedsspruch nicht erwähnt. Wollte man dem Schiedsspruch diese weitgehende Interpretation geben, wodurch alle erworbenen Rechte wieder ausleben würden, dann sei zu bedenken, daß diese besondere Vergünstigung mind.stens klar und deutlich im Schiedsspruch habe zur Aufnahme kommen müssen. Von Arbeitgeberseite aus würde der Schiedsspruch sicherlich nicht angenommen sein, wenn durch die Klausel hätte besagt werden sollen, daß die früheren Rechte der Arbeiter hätten wieder in Funktion treten sollen. Diese Auffassung ergebe sich aus Beschlüssen des Arbeitgeberverbandes, die in einer Sitzung am 2. Oktober gefaßt worden seien. In dieser Sitzung sei darüber beraten worden, wie man sich zu der Frage der Neuwahl der Betriebsräte stellen solle, diese Frage hätte aber gar nicht angeschnitten werden brauchen, wenn nicht einmütig die Ansicht vertreten gewesen sei, daß eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorliege. Es sei dann beschloffen worden, daß, wenn die Arbeitnehmerschaft einverstanden sei, die Betriebsräte der früheren Zeit weiterhin als solche anerkannt werden sollten. Zwar sei der Beschluß, da es sich um eine öffentlich-rechtliche Funktion der Betriebsräte handle, die nicht einer Privatvereinbarung unterliege, anfechtbar, immerhin aber ergebe sich daraus, daß dieser Beschluß den Betriebsvertretungen mitgeteilt und von diesen ein Widerspruch nicht erfolgt sei, die Folgerung, daß auch die Arbeitnehmer der Auffassung zugestimmt hätten, daß eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorliege.

Die Kläger haben demgegenüber ausgeführt, daß nur einige Firmen sich eine solche Auslegung des Schiedsspruches zu eigen gemacht hätten. Das Elektrizitätswerk Minden-Navesberg, die Firma B. & K., die Firma O., ferner das Aluminiumwerk hätten die Ferien ohne Anstände bewilligt. Auch sei zu berücksichtigen, daß die Beklagte die Papiere ihren Arbeitnehmern nicht zugestellt habe, das würde sie sicherlich getan haben, wenn sie nicht der Ansicht gewesen sei, daß der Streik binnen kurzer Zeit im Vergleichswege seine Erläuterung finden würde. Zum Beweis dafür, daß bei allen Fällen des Schiedsspruches die Ansicht obgewaltet hätte, daß alle Arbeitnehmer in ihre früheren Rechte wieder eingesetzt werden sollten, haben die Kläger auf das Zeugnis des Schlichters M., Dortmund, Bezug genommen.

Die Beklagte hat erwidert, daß in den von den Klägern aufgeführten Betrieben, mit Ausnahme der Firma O., ein Streik nicht ausgebrochen wäre. Infolgedessen könnten die Firmen zur Beurteilung der Sachlage nicht herangezogen werden. Im übrigen ist die Beklagte noch auf das Wesen desurlaubes eingegangen. Der Urlaub sei ideeller Art, er bezwecke eine körperliche Ausspannung. Diese hätten aber die Arbeitnehmer in vollem Umfange dadurch erhalten, daß sie 40 Tage nicht gearbeitet hätten, und zwar davon 10 Tage unfreiwillig und 30 Tage freiwillig.

**Entscheidungsgründe:** Was die Auslegung des am 22. September 1925 gefällten Schiedsspruches angeht, so kommt es in erster Linie darauf an, den Willen der Parteien zu erforschen. Sinn des Schiedsspruches war es, alle zwischen den Parteien bestehenden Streitigkeiten zu erfassen und durch ihn zu beseitigen. Zweifellos steht nun aber fest, daß der Ferienfrage bei dem Schiedsspruch vorausgegangenen Verhandlungen eine besondere Bedeutung nicht beigemessen worden ist. In dieser Hinsicht kann also von einer erkennbaren Absicht der Erklärenden keine Rede sein. Alle im Schiedsspruch nicht besonders getroffenen Abreden sollten durch die Klausel: „Maßregelungen finden nicht statt,“ ihre Regelung finden. Ein geheimer, nicht in die Erscheinung getretener Vorbehalt des Erklärenden, durch den er in Gedanken sich vorbehalten hätte, die Konsequenz aus seiner abgegebenen Erklärung nicht zu ziehen, würde rechtlich ohne Bedeutung sein. Will man aber den Spruch so auslegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, so kann eine Abrede nach Abschluß des Streiks, daß Maßregelungen nicht stattfinden sollen, objektiv nur so verstanden werden, daß das Arbeitsverhältnis trotz Kündigung als nicht erloschen gelten soll. Wenn aber in diesem Sinne eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht stattgefunden hat, so mußten auch alle Eigenschaften und Funktionen, welche für einen Arbeitnehmer durch sein Arbeitsverhältnis begründet waren, trotz des Streiks und trotz der fristlosen Entlassung unangetastet bleiben. Wenn eine solche rechtlich erlaubte Rückgängigmachung einer fristlosen Entlassung erfolgt ist, so folgert daraus — und zwar unabhängig von dem Willen der Beteiligten — von selbst, daß auch die für den Ferienanspruch gemäß § 8 erforderliche Zeit in gleichem Rahmen wie bisher zur Anrechnung kommen muß.



Der Hinweis der Beklagten, daß der ideale Zweck des Urlaubs schon durch den über mehrere Wochen ausgedehnten Streik und die infolgedessen erfolgte Arbeitseinstellung erreicht sei, bricht unter den oben ausgeführten Gesichtspunkten in sich zusammen. Denn dieses Unrecht bleibt nach den tariflichen Bestimmungen auch dann bestehen, wenn Arbeitsunterbrechungen, wie sie bei der heutigen Wirtschaftslage allgemein an der Tagesordnung sind, stat. gefunden haben. Es ist also nicht ersichtlich, inwiefern hier ein Verzicht auf den nach Vertrag zu gewährenden Urlaub konstruiert werden könnte.

\*

### Werkbeurlaubte haben Anspruch auf den tariflichen Urlaub

Urteil des Gewerbegerichts Suhl vom 23. August 1926 (Nr. 36—41/1926 G.).

„Z.: Beklagte wird verurteilt, den Klägern die verlangte Urlaubschädigung zu zahlen.“

**Tatbestand:** Die Kläger standen bei der Beklagten seit einer Anzahl von Jahren in Arbeit und wurden am 30. Januar 1926 werkbeurlaubt. Nachdem durch Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 20. Februar 1926 die Auszahlung von Erwerbslosenunterstützung an Werkbeurlaubte untersagt worden war, wurden sie entlassen, und zwar ohne Einhaltung einer besonderen Kündigungsfrist. Die Entlassung geschah im März 1926. Sie machen jetzt für das laufende Jahr 1926 einen Urlaubsanspruch geltend, indem sie sich noch als Werkbeurlaubte betrachten und der Ansicht sind, daß auch an Werkbeurlaubte ein bezahlter Urlaub zu gewähren sei.

Die Beklagte beantragt Abweisung, sie wendet ein, die Kläger seien vor dem Stichtage, nämlich dem 1. April 1926, entlassen worden, hätten also für 1926 überhaupt keinen Urlaubsanspruch mehr erworben. Daß eine endgültige Entlassung vorgelegen habe, erg. be auch das Protokoll einer Arbeiterratssitzung vom 18. März 1926. Auf den Inhalt desselben wird Bezug genommen, demnach hat die Beklagte sich verpflichtet, bei Beschäftigungsmöglichkeiten die Entlassenen in erster Linie zu berücksichtigen.

Die Kläger erwidern, bei der Beklagten bestehe nach der Arbeitsordnung 14tägige Kündigungsfrist, sie seien aber ohne Frist entlassen worden, also sei diese Entlassung nur Formsache gewesen und als endgültiges Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten nicht anzusehen.

**Entscheidungsgründe:** Zunächst war zu prüfen, ob es sich hier um eine Auslegungsfrage des Tarifvertrages handelt und demzufolge die Sache an das Tarifschiedsamt zu verweisen sei. Das Tarifschiedsamt hat sich bereits mit dem Anspruch der Kläger beschäftigt und entschieden, daß über diesen Anspruch allein das Gewerbegericht zur Entscheidung zuständig sei. Danach hatte das Gewerbegericht in der Sache selbst zu entscheiden.

Daß Werkbeurlaubte, welche erst nach dem Stichtag, nämlich dem 1. April eines Jahres, ausscheiden müssen, einen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, ist anzunehmen und in der Rechtsprechung und praktischen Handhabung auch im allgemeinen anerkannt. Ein solcher Anspruch muß aber auch für diejenigen Arbeiter anerkannt werden, welche zwar vor dem Stichtag werkbeurlaubt, aber erst nach demselben entlassen worden sind oder überhaupt weiter als werkbeurlaubt geführt werden. In dieser Hinsicht hat sich das Gewerbegericht dem Urteil des Gewerbegerichts Gera in Sachen A 65/1926 angeschlossen.

Es steht auf dem Standpunkte, daß alle Rechte des Werkbeurlaubten, ebenso alle seine Pflichten fortbestehen, mit Ausnahme des Wegfalles der Arbeitsleistung und der Entlohnung für diese. Auch solche Werkangehörigen, welche tatsächlich nicht beschäftigt werden, sind daher als urlaubsberechtigt anzusehen worden, auch dann, wenn ihre Beschäftigungslosigkeit schon vor dem 1. April 1926 begonnen hat.

Das Gericht hat die Kläger trotz ihrer formellen Entlassung noch als Werkangehörige betrachtet, und zwar hauptsächlich deshalb, weil sie zurzeit mit der verfallenen 14tägigen Frist entlassen worden sind. Diese Entlassung ist daher nur als Formsache betrachtet worden, um den Klägern den Bezug der Erwerbslosenunterstützung zu sichern, während sich im übrigen an ihrem Verhältnis zur Firma nichts ändern sollte. Auch das Protokoll vom 18. März 1926 widerspricht dem nicht, sondern bestätigt im Gegenteil, daß tatsächlich und praktisch nichts geändert werden sollte. Eine endgültige Entlassung würde nur vorgelegen haben, wenn den Klägern ordnungsmäßig mit der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Frist gekündigt worden wäre. Daher hat das Gewerbegericht sie nach wie vor als Werkbeurlaubte angesehen.

## Urlaub ist eine Entschädigung für vergangene Verdienste

Urteil des Gewerbegerichts Liegnitz vom 6. August 1926.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 37,76 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

**Tatbestand:** Der Kläger war bei der Beklagten vom 19. April 1919 bis 13. Juli 1926 als Formergeselle beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist der Tarifvertrag der Metallindustriellen Niederschlesiens vom 16. Mai 1925, der bis zum 30. Dezember 1926 gilt, maßgebend. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Kläger unter Bezugnahme auf § 6 des genannten Tarifvertrages von 8 Tagen Urlaub gebeten. Die Beklagte hat die Bezahlung abgelehnt. Der Kläger beantragte daher, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 37,76 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen. Er behauptet, daß er gemäß § 6 Abs. a des Tarifvertrages nach einjähriger Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf 3 Tage Urlaub habe. Dieser Anspruch werde mit dem ersten Tage nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres wirksam, so daß er nunmehr nach Beendigung des siebten Beschäftigungsjahres einen Urlaub von 8 Tagen für die Tätigkeit in der Zeit vom 19. April 1925 bis 18. April 1926 beanspruchen könne.

Die Beklagte beantragt, die Klage kostenpflichtig abzuweisen. Sie macht geltend, daß nicht der Urlaub selbst, sondern erst der Anspruch auf Urlaub nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit erworben werde, so daß also das erste Jahr Betriebszugehörigkeit als Karenzzeit anzusehen sei und nur die Fortsetzung dafür bilde, daß im zweiten Jahre ein Urlaub gewährt werde. Den Urlaub für die Zeit vom 19. April 1925 bis 18. April 1926 habe der Kläger daher schon erhalten. Im übrigen wird auf die Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

**Entscheidungsgründe:** Nach § 6 Abs. a des Tarifvertrages des Verbandes der Metallindustrie Niederschlesiens erhält jeder Arbeiter, der das 20. Lebensjahr vollendet hat, nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit einen Urlaub von 3 Tagen, steigend nach jedem Beschäftigungsjahr um je einen Tag bis zur Gesamtdauer von 8 Tagen. Arbeitnehmern, welche wegen Arbeitsmangel entlassen werden, ist gemäß § 6 Abs. f des Tarifvertrages der für das Beschäftigungsjahr zustehende Urlaub dergestalt zu entgelten, daß nach Abzug von 3 Monaten für die übrige Zeit ein Zwölftel für jeden Monat vergütet wird.

Der Anspruch auf den erstmaligen Urlaub ist nach Ablauf des ersten Betriebsjahres gegeben, der Anspruch auf den zweiten Urlaub nach Ablauf des zweiten Beschäftigungsjahres, der Anspruch auf den siebenten Urlaub nach Ablauf des siebenten Beschäftigungsjahres, im vorliegenden Falle am 19. April 1926. Da der Urlaub bei laufender Beschäftigung nur nach Ablauf des betreffenden Beschäftigungsjahres verlangt werden kann, kann eine doppelte Inanspruchnahme des Urlaubs innerhalb einer bestimmten Zeitfolge nicht erfolgen.

Nach ständiger Rechtsprechung der überwiegenden Mehrzahl der Gewerbegerichte ist der Urlaub eine Entschädigung für vergangene Verdienste. Es liegt in der Natur der Sache, daß niemand einem andern ohne besondere Leistung etwas gewährt bzw. gibt. Für die Zukunft geht auch der Arbeitnehmer durch die Gewährung des Urlaubs keine Verpflichtungen ein. Er kann also sofort nach Inanspruchnahme des Urlaubs sein Dienstverhältnis lösen. Die Gegenleistung für die Gewährung des Urlaubs ist daher in den treuen Diensten zu erblicken, die der Arbeitnehmer in dem verfloffenen Geschäftsjahre bzw. in dem verfloffenen Jahre der Betriebszugehörigkeit dem Arbeitgeber geleistet hat. Auch die vertragschließenden Parteien haben diesen Umstand wohl zu würdigen gemüht und haben daher in § 6 Abs. f vereinbart, daß die Arbeitnehmer bei unverschuldeter Entlassung durch den Arbeitgeber für die schon im laufenden Beschäftigungsjahre geleisteten Dienste bezüglich des Urlaubs, den sie sonst erst nach Ablauf des laufenden Beschäftigungsjahres nehmen könnten, besonders abgegolten werden.

Die Abgeltung im Falle der Entlassung beruht auf folgenden Erwägungen: Da der Urlaub für vergangene Dienste gewährt wird, würde ein Arbeiter, der kurz vor Ablauf des Beschäftigungsjahres entlassen wird, den in diesem Jahre verdienten, aber erst nach Ablauf des feststen fälligen Urlaub verlieren. Deshalb wird ihm ausnahmsweise schon vorher der Urlaub abgegolten. Er erhält alsdann im laufenden Beschäftigungsjahre bei gehöriger Vertragserfüllung den im vergangenen Jahre verdienten und nunmehr fälligen Urlaub in natura und den im laufenden Beschäftigungsjahre verdienten, aber noch nicht

fälligen Urlaub in Geld. Damit erhält er nicht etwa in einem Jahre doppelten Urlaub, sondern nur für den Urlaub des laufenden Geschäftsjahres eine Abgeltung.

In vorliegendem Falle kommt eine Abgeltung des Urlaubs für das laufende Betriebsjahr gemäß § 6 Abs. f des Tarifvertrages gar nicht in Frage, da in dem laufenden Jahre die 3 Monate Karenzzeit nicht erfüllt sind. Der Kläger klagt vielmehr auf Abgeltung des für das verfllossene Jahr zu gewährenden, am 19. April 1926 fällig gewordenen Urlaubs.

Dieser Anspruch ist begründet, der Kläger hat an und für sich einen Anspruch auf Urlaubsgewährung in natura gemäß § 6 Abs. a des Tarifvertrages. Dieser Urlaub ist nicht gewährt. Nach ständiger Rechtsprechung der Gewerbegerichte ist ein solcher in Geld abzugelten, wenn er ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht gewährt worden ist.

Ein Vergleich des Urlaubs der Arbeiter mit den Ferien der Schulkinder ist nicht angängig. Auch kann der Urlaub der Arbeiter mit dem der Beamten nicht verglichen werden, da es sich bei letzteren um ein öffentlich-rechtliches, bei ersteren um ein privates Angestelltenverhältnis handelt. Der Zweck des Urlaubs ist, sich von den Leistungen des vergangenen Jahres für die Leistungen des neuen Jahres zu erholen. Daher sind auch in diesem Punkte die Ausführungen der Beklagten abwegig. Die Höhe der Klageforderung ist nicht bestritten worden. Es war daher, wie gesehen, zu erkennen.

\*

### Urlaubsanspruch bei Konkurs

Urteil des Gewerbegerichts Lübeck vom 19. November 1925 (I-GB 48/25).

„Der beklagte Konkursverwalter hat als Masseschuld an den Kläger 21,60 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen. Dieses Urteil ist rechtskräftig.“

**Tatbestand:** Die Urlaubsbestimmungen des in Frage stehenden Tarifvertrages lauten:

„Jedem Arbeitnehmer steht jährlich ein mit dem Tariflohn zu bezahlender Urlaub zu. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach der ununterbrochenen Tätigkeit und beträgt nach einem Jahre 3 Tage, für jedes weitere Jahr einem Tag mehr bis zur Höchstdauer von 6 Arbeitstagen.“

Für die Berechnung des Urlaubs gilt die achtstündige tägliche Arbeitszeit.

Krankheiten gelten nicht als Unterbrechung der Tätigkeit.

Urlaubsanspruch besteht auf jeden Fall erst dann, nachdem der Arbeiter mindestens ein Jahr bei der Firma tätig gewesen ist, bei der er seinen Urlaubsanspruch geltend macht.

Falls ein Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet und mindestens sechs Monate in der Firma tätig war, so hat er Anspruch auf Abgeltung des bis dahin verdienten, aber noch nicht erteilten Urlaubs. Die Abgeltung erfolgt nur für volle Monate. Als Stichtag gilt der Einstellungsag.

Arbeitnehmer, die ihren Urlaub nicht nehmen oder während der Dauer ihres Urlaubs Arbeiten bei anderen Arbeitgebern gegen Entgelt verrichten, haben keinen Anspruch auf irgendeine Vergütung.

Arbeiter, die Grund zu fristloser Entlassung gemäß § 123 der Gewerbeordnung geben, haben weder Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs noch auf seine Anrechnung.

Der Kläger war bei der Firma B. & F. vom April 1924 bis zum 31. Juli 1925 als Schlosser beschäftigt. Inzwischen war die Firma in Konkurs geraten; der Konkursverwalter hatte dem Kläger unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt und ihn nach Ablauf der Frist noch einige Zeit bei täglicher Kündigung weiter beschäftigt. Vor seiner Entlassung, aber nach Ablauf der genannten 14tägigen Kündigungsfrist hatte der Kläger vom Konkursverwalter seinen Urlaub gefordert, aber nicht erhalten. Der Kläger fordert vom Konkursverwalter 21,60 M. als bevorrechtigte Forderung, als den Lohn für 3 Arbeitstage. Der Konkursverwalter beantragt Klageabweisung.

**Entscheidungsgründe:** Der Kläger hat durch seine mehr als einjährige Tätigkeit bei der Firma B. & F. einen Anspruch auf 3 Tage Urlaub erworben (vergl. Jaerisch in Nummer 42 der Hanseatischen Gerichtszeitung von 1925, Arbeitsrecht, zu Nummer 115, I, 1 Seite 247). Der Anspruch auf Urlaub ist kein Geldanspruch. Die Bestimmung in V Abs. 5 des Tarifvertrages über die Abgeltung bezieht sich nur auf die Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr tätig sind, wie der Zusammenhalt mit V Abs. 4 d. A. ergibt, denn danach soll, wenn ein Anspruch auf eigentlichen Urlaub erworben ist, dieser als solcher, das heißt als Erholungszeit und nicht als Geldanspruch gefordert werden. Es ist darum

zu prüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für den Übergang des Urlaubsanspruches in eine Geldforderung vorliegen. Diese Frage ist zu bejahen. Die Gewährung des Urlaubs ist durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmöglich geworden. Sued vertritt in Nummer 3 der Hanseatischen Gerichtszeitung von 1925 in der Besprechung zu Nr. 9 zwar die Meinung: von einer eigentlichen Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung könne auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gesprochen werden; denn die Leistung des Arbeitgebers bestehe darin, daß er für eine bestimmte Zeit Gehalt ohne Gegenleistung zahle und diese Zahlung sei trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. — Allein dieser Ansicht kann sich das Gericht nicht anschließen; besteht kein Arbeitsverhältnis mehr, so ist die Gewährung von „Urlaub“ begrifflich unmöglich. Diese Unmöglichkeit, dem dem Kläger zustehenden Urlaub zu gewähren, hat der Arbeitgeber zu vertreten; denn er durfte nach Treu und Glauben das Vertragsverhältnis nicht lösen, ohne daß der einmal erworbene Urlaubsanspruch verwirklicht wäre. Zudem er dies doch tat, hat der Arbeitgeber, hier also der Konkursverwalter, schuldhaft vertragswidrig gehandelt. Nach § 280 BGB hat der Konkursverwalter daher dem Kläger Schadenersatz zu leisten.

Diesem Schadenersatzanspruch steht nicht der Umstand entgegen, daß der Kläger, nachdem der Konkursverwalter ihm mit der gesetzlichen Frist gekündigt hatte, den Urlaubsanspruch nicht vor Ablauf dieser Kündigungsfrist geltend gemacht hat. Es heißt zwar im Tarifvertrag: „Arbeitnehmer, die ihren Urlaub nicht nehmen, haben keinen Anspruch auf irgendeine Vergütung.“ Damit ist den Arbeitern zur Pflicht gemacht, den Urlaub rechtzeitig und darum jedenfalls vor ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu fordern; doch ist diese Voraussetzung erfüllt. Der Kläger hat vor Beendigung seiner Tätigkeit den Urlaub gefordert. Daß rechtswissenschaftlich das Vertragsverhältnis inzwischen vom Konkursverwalter durch Kündigung gelöst und anschließend ein neuer Arbeitstarifvertrag geschlossen war, ist unerheblich. Der Kläger hat den Urlaub gefordert, als das Arbeitsverhältnis noch bestand und also die Urlaubsgewährung noch möglich war. Damit hat er seiner tarifvertraglichen Pflicht, den Urlaub zu fordern, genügt.

Es ist ferner zu prüfen, worin der Schaden bestand, der dem Kläger in Geld (§ 251 BGB) zu ersetzen ist.

Hier ist eine doppelte Art der Berechnung möglich. Entweder, es wird errechnet, wie groß die Mindereinnahme des Klägers infolge der Nichtgewährung des Urlaubs ist. Diese Art der Berechnung ist auf jeden Fall möglich. Sie hat das Ergebnis, daß sie dem Kläger insoweit keinen Anspruch gewähren würde, als er durch anderweitige Arbeit unmittelbar nach seinem Ausscheiden anderweitigen Verdienst erworben hat; in diesem Falle läge beim Kläger kein Minderverdienst vor; er würde der Erholung durch den Urlaub entbehren, ohne dafür entschädigt werden zu können. Dieses Ergebnis widerspricht dem Sinne des Tarifvertrages, wie insbesondere auch V Abs. 5 ergibt. Das Gericht hält die Schadensberechnung auch in der Form für möglich, daß der Wert des Urlaubs gleich dem Lohn gesetzt wird, der während seiner Dauer fällig war; alsdann ist als Schadenersatz für nicht gewährten Urlaub ohne weiteres dieser Lohn zuzubilligen. Schminke in der Hanseatischen Gerichtszeitung Nr. 15 von 1925, Besprechung zu Nr. 51 und im Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Jahrgang XXV Seite 22, ist anderer Ansicht. Es entspricht aber den modernen wirtschaftlichen Anschauungen, die Erholung, die der Urlaub gewährt, als materiellen Wert, als Vermögensvorteil zu betrachten; die Urlaubsberechtigten hoffen, durch die Urlaubserholung ihre Arbeits- und Verdienstoffähigkeit länger ungeschwächt zu erhalten. Das wirtschaftliche Denken faßt die Gesundheit in erster Linie als ungeschmälerter Arbeits- und Erwerbskraft auf. Was ihrer Erhaltung dient, ist ein wirtschaftlicher Vorteil; der Erwerb mit Urlaub bedeutet einen wirtschaftlichen Vorteil gegenüber dem Erwerb unter Verbrauch der Arbeitskräfte ohne Urlaub. — Zudem ist der Urlaub ein Teil des vom Arbeitgeber dem Arbeiter gewährten Entgelts; daß das Entgelt für die Arbeit des Arbeiters nur in der Gewährung von Vermögensvorteil liegen soll, entspricht dem Parteiwillen. Alsdann muß auch der Urlaub als ein Recht, das in Geld abschätzbar ist, bezeichnet werden.

Dem Kläger steht daher ein Geldanspruch in der Höhe des Lohnes, den er während des Urlaubs zu verdienen hätte, zu, und zwar als Masseanspruch, nicht als Konkursforderung, da es sich um einen Schadenersatzanspruch für den Urlaub handelt, der nach Konkursöffnung vom Konkursverwalter auf das Erfordern des Klägers ihm hätte gewährt werden müssen. Der Antrag des Klägers ist sinngemäß als hierauf gerichtet anzusehen.



## Affordlohn

Ist durch Schiedsspruch bestimmt, daß die Löhne der Affordarbeiter um 7 Prozent erhöht werden, dann gilt diese Bestimmung für die bisherigen Effektivverdienste und nicht für die Affordbasis

Urteil des Landgerichts Hagen vom 15. Dezember 1925 (I. S. 302—25).

**Tatbestand:** Am 10. Oktober 1924 fällt der Schlichtungsausschuß in Hagen in der Gesamistreitfrage des Märkischen Arbeitgeber-Verbandes zu Hagen i. W., dessen Mitglied die Beklagte ist, und den Metallarbeiterverbänden einen am 22. Oktober 1924 für verbindlich erklärten Schiedsspruch, in dem es unter Ziffer II wörtlich heißt: Der Lohn tariff vom 12./23. Februar 1924 wird mit Wirkung vom 7. Oktober 1924 mit der Maßgabe wieder in Kraft gesetzt, daß durchgehend die Löhne der Arbeiter, welche keine Affordarbeit verrichten, um 10 Prozent, die Löhne der Affordarbeiter aber um 7 Prozent erhöht werden.

Unter der Behauptung, daß die Beklagte sich weigere, für die Zeit vom 7. Oktober 1924 bis 9. März 1925 die festgesetzten Lohnerhöhungen zu zahlen, haben die Kläger vor dem Gewerbegericht den Antrag des aus dem Urteilstenor erster Instanz ersichlichen Inhalts gestellt.

Die Beklagte hat im ersten Rechtszuge Abweisung der Klage begehrt und zur Begründung ausgeführt, daß sie sich zur Zahlung weiterer Lohnerhöhungen nicht für verpflichtet halte, da sie bereits vor Fällung des Schiedsspruchs den Klägern höhere Löhne gezahlt habe, als sie nach dem Schiedsspruch verpflichtet sei.

Der erste Richter hat dem Antrag der Kläger entprochen. Gegen sein Urteil hat die Beklagte frist- und formgerecht Berufung eingelegt, die jedoch durch Versäumnisurteil der erkennenden Kammer am 23. Oktober 1925 zurückgewiesen wurde.

Hiergegen richtet sich der rechtzeitig eingelegte Einspruch. Die Beklagte beantragt, unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 23. Oktober 1925 und Abänderung des Urteils des Gewerbegerichts vom 10. Juni 1925 die Klage abzuweisen.

Die Kläger haben den Antrag gestellt, unter Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils vom 23. Oktober 1925 der Beklagten die weiteren Kosten des Verfahrens aufzuerlegen. Beide Parteien haben gemäß den zu den Akten überreichten Schriftsätzen nebst Anlagen verhandelt und das Urteil erster Instanz vorgetragen. Auf den gesamten Akteninhalt wird hiermit Bezug genommen. Die der Beklagten im Termin vom 1. Dezember 1925 gemachte Auflage hat diese lediglich durch Übergabe der Aufstellung Bl. III fg. und eines Pakets nachträglich angefertigter Lohnzettel beantwortet. Auf die wiederholte Frage, in welcher Weise die angeblich gewährten Zulagen errechnet seien, hat sie nur die Erklärung abgegeben, daß statt 2,5 Pf. 3 Pf. Stücklohn gezahlt worden sei.

**Entscheidungsgründe:** Der Berufung mußte der Erfolg versagt bleiben. Der Streit der Parteien dreht sich in der Hauptsache um die Auslegung der Bestimmung des Schiedsspruchs: „Die Löhne der Affordarbeiter werden um 7 Prozent erhöht.“ Während nämlich die Kläger sie dahin auslegen, daß den Affordarbeitern ein Anspruch auf 7 Prozent Erhöhung ihres Effektivverdienstes habe zuerkannt werden sollen, betritt die Beklagte den Standpunkt, daß lediglich eine Erhöhung der Affordgrundlage um 7 Prozent beabsichtigt gewesen sei. Für die Richtigkeit der zuerst vertretenen Auffassung spricht zunächst der Wortlaut des Schiedsspruchs. Hier ist nur von einer Erhöhung der Löhne schlechthin die Rede. Der Lohn eines Affordarbeiters ist aber nicht mit der Affordgrundlage identisch. Hinzu kommt, daß eine bloße Erhöhung der Affordgrundlage ohne gleichzeitige Heraushebung des Stücklohnes — und diese ist nicht erfolgt — keine Erhöhung des Arbeitsverdienstes zur Folge hat, die aber wiederum durch den Schiedsspruch erfolgen sollte. Weiterhin ist zu beachten, daß unstrittig vor dem Schlichtungsausschuß die Vertreter der Metallarbeiterverbände eine gleichmäßige Erhöhung aller Arbeiter anstrebten, während von Arbeitgeberseite dagegen angekämpft wurde mit der Begründung, die Verdienste der Affordarbeiter seien bereits derartig hoch, daß sie keiner Aufbesserung bedürften. Wenn die eingangs erwähnte Ansicht der Beklagten über die Auslegung des Schiedsspruches richtig wäre, würde die Absicht der Arbeitgeber in das Gegenteil verkehrt worden sein, wie aus folgendem Urteil ersichtlich.

Durch den Schiedsspruch vom 20. Oktober 1924 wurde der Lohn tariff vom 12./23. Februar 1924 mit der Maßgabe wieder in Kraft gesetzt, daß durchgehend die Löhne der Tagelöhner um 10 Prozent, die der Affordarbeiter aber um 7 Prozent erhöht wurden.

Die Grundlage des Schiedspruchs vom 10. Oktober 1924 bildete also der Lohntarif vom 12./23. Februar 1924. In diesem Lohntarif heißt es unter Ziffer III Abj. 4, daß die Akkordbasis 96 Prozent des Grundlohnes betrage. Wenn nun die Löhne der Tagelöhner durch Schiedspruch um 10 Prozent erhöht werden, erhöht sich zwangsweise die Akkordbasis auch um 10 Prozent, da sie tariflich auf 96 Prozent des Grundlohnes festgesetzt ist. Hinzukommen würde die nach Ansicht der Beklagten durch Schiedspruch festgesetzte 7prozentige Erhöhung der Akkordbasis, so daß der Schiedspruch den Tagelöhnern eine 10prozentige Aufbesserung, den Akkordarbeitern über eine 17prozentige gebracht haben würde. Weiter ist zu bemerken, daß auch der Märkische Arbeitgeber-Verband den Schiedspruch offenkundig in demselben Sinne wie die Kläger aufgefaßt hat, wie aus seinem zu den Alten überreichten Rundschreiben vom 23. Oktober 1924 hervorgeht, in dem es heißt: „Die zurzeit nach Maßgabe des Lohntarifs im Schiedspruch vom 12./23. Februar 1924 festgestellten Stückpreise brauchen nicht umgerechnet zu werden. Die auf Grund dieser Stückpreise innerhalb einer Lohnperiode erreichten Akkordverdienste sind lediglich um 7 Prozent zu beaufschlagen.“

Eine Erörterung der Frage, ob die Klägerin einen Anspruch auf 7 Prozent Erhöhung des Effektivverdienstes auch dann haben, wenn hierin eine der Beklagten früher freiwillig gewährte Zulage enthalten ist, bedurfte es nicht, da die Beklagte für ihre diesbezügliche Behauptung beweisfällig geblieben ist. Der Auflage, unter Beweisantritt darzulegen, in welcher Weise die angeblichen Zuschläge errechnet und gezahlt worden seien, ist sie nicht nachgekommen. Ihre Behauptung, die Akkordarbeiter hätten statt eines Stückpreises von 2,5 einen solchen von 3 Pf. erhalten, ist so allgemein gehalten, daß sie als Beantwortung der Auflage nicht angesehen werden kann, zumal aus einer Reihe von Eingaben ersichtlich ist, daß beispielweise die Akkordsätze der Kettenriemer variierten, ja auch der von ihnen bearbeiteten Kettennummer. Abgesehen davon geht aus zahlreichen, von den Klägern eingereichten Originallohnzetteln hervor, daß ihre Akkordsätze seit dem 28. März 1924 eine Erhöhung nicht erfahren haben.

Da die Forderungen der Kläger der Höhe nach im übrigen nicht bestritten sind, erübrigte sich nach alledem nur die Aufrechterhaltung des die Berufung zurückweisenden Veräurteilungsurteils.

## Schwerbeschädigte

**Können Schwerbeschädigte aus Anlaß einer Aussperrung ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fristlos entlassen werden?**

Urteil des Landgerichts Aachen vom 27. April 1926.

Die Kläger sind als Schwerkriegsbeschädigte in den Betrieb der Beklagten eingestellt worden. Im Jahre 1925 entstanden zwischen dem Arbeitgeberverband der Aachener Nadelindustrie und den beteiligten Organisationen der Arbeitnehmer Lohnstreitigkeiten. In ihrem Verlaufe brachen in einzelnen Betrieben, jedoch nicht in demjenigen der Beklagten, Teilstreiks aus, indem die sogenannten Chaurer, ohne deren Mitarbeit die Betriebe im Laufe der Zeit zum Erliegen kommen, Mitte Juli 1925 austraten. Daraufhin haben die sämtlichen im Arbeitgeberverband vereinigten Aachener Nadelfabrikanten den gesamten Belegschaften einschließlich der Schwerbeschädigten zum 15. Juli 1925 gekündigt. Die Kläger haben ausgeführt, daß diese Kündigung mangels Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ihnen gegenüber unwirksam sei, und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, sie über den 15. Juli 1925 hinaus in bisheriger Weise weiter zu beschäftigen.

Das Gewerbegericht hat der Klage stattgegeben.

Die Berufung der Beklagten ist mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Beklagte nicht zur Weiterbeschäftigung, sondern zur Bezahlgabe des Lohnes verurteilt ist.

Aus den Gründen: Da die Kläger Schwerbeschädigte im Sinne des § 3 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 sind, kann ihnen grundsätzlich nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen gekündigt werden (§ 13 Abs. 1 a. a. O.). Diese Zustimmung ist von der Beklagten nicht nachgesucht worden. Allerdings bleiben gemäß § 13 Abs. 2 a. a. O. die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung unberührt. In Abs. 3 a. a. O. ist bestimmt, daß

„Schwerbeschädigte, denen lediglich aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen sind.“

Diese Bestimmung ist unklar; ihre Auslegung ist bestritten. Die Beklagte folgert aus dieser Pflicht zur Wiedereinstellung durch Umkehrschluß, daß der Streik oder die Aussperrung schon an sich wenigstens bei Schwerbeschädigten einen ausreichenden Grund zur fristlosen Entlassung bilden; denn nur, wenn eine vorherige fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses möglich gewesen und erfolgt sei, könne eine Neubegründung des Verhältnisses und eine Verpflichtung hierzu in Frage kommen. Andernfalls, wenn man nämlich der Auffassung sei, das Arbeitsverhältnis habe trotz der Aussperrung unverändert fortbestanden, sei dieser Abs. 3 überflüssig und unverständlich; eine Erneuerung durch Wiedereinstellung sei dann begrifflich ausgeschlossen. Diese Ansicht wird auch in der Rechtsprechung und insbesondere im Schrifttum vielfach vertreten (Berggewerbegericht Dortmund und „Arbeitsrecht“ 1925, 469; Potthoff a. a. O., 1923, 295; Vodmann a. a. O., 1925, 27; Mebes, Schwerbeschädigtengesetz § 13 Anm. 13; Schoppen, Schwerbeschädigtengesetz 1925, S. 66 f. (die Entscheidung des Gewerbegerichts Hamburg 461/1924 bezieht sich auf den anders zu beurteilenden Fall des Streiks).

Dieser weitgehenden Ansicht vermag sich das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit dem Gewerbegericht nicht anzuschließen.

Abgesehen davon, daß Umkehrschlüsse, wie sie die Beklagte zieht, schon im allgemeinen mit besonderer Vorsicht ausgeführt werden müssen, erscheint es ausgeschlossen, daß der Gesetzgeber eine so wesentliche und tief in das Wirtschaftsleben einschneidende Bestimmung, daß jede kollektive Kampfhandlung in einem Wirtschaftskampfe zur fristlosen Entlassung von Arbeitnehmern berechtigte, sei es auch nur gegenüber dem kleineren Kreis Schwerbeschädigter, derart in der Form eines Nebensatzes zum Ausdruck gebracht haben würde. Dem Gewerbegericht ist auch darin beizustimmen, daß bei einer solchen Auslegung die Schwerbeschädigten durch das Gesetz, das ihren Schutz bezweckt, schlechter gestellt sein würden als die übrigen Arbeitnehmer, die nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 123) bei einer Aussperrung nicht fristlos entlassen werden können.

Es kann nicht anerkannt werden, daß durch die Maßnahme der Aussperrung, die einseitig zugunsten einer Vertragspartei erfolgt, wenn auch ihre Berechtigung an sich in keiner Weise angetastet werden soll, auch noch besondere Rechte zugunsten dieser einen Partei ins Leben gerufen würden. Eine derartige Auslegung des § 13 Abs. 3 Schwerbeschädigtengesetz würde auch praktisch zu unhaltbaren Ergebnissen führen.

Unzutreffend ist auch der hauptsächlichste Gesichtspunkt der Beklagten, daß bei der vom Berufungsgericht vertretenen Auffassung der erwähnte Abs. 3 keine praktische Bedeutung habe. Aktive Teilnahme an einem Streik wird sogar regelmäßig einen Grund zur fristlosen Entlassung bilden (§ 123 Abs. 1 Nr. 3 GO). Dies gilt erst recht für die Fälle, in denen der Schwerbeschädigte als Rädelsführer eines Streiks oder als Teilnehmer an einem wilden Streik sich betätigt hat. Auch Aussperrung ist, was von Vodmann (a. a. O.) verkannt wird, als Grund für eine fristlose Entlassung wenigstens seltener, so doch denkbar, zum Beispiel Aussperrung als Antwort auf einen Teilstreik in dem gleichen Betriebe, wenn man die Grundsätze einer kollektiven Verantwortlichkeit innerhalb der Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Sinne des RG (Bd. 106, 272) anwendet. Für alle diese Fälle will Abs. 3 a. a. O. eben besagen, daß die Schwerbeschädigten, wenn sie auch zunächst wie die übrigen Arbeitnehmer ausscheiden und ihren Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes verlieren, nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen sind, eine Vergünstigung, die den anderen Arbeitnehmern nicht zuteil wird.

Wenn nun das Gewerbegericht Kassel (27. Mai 1925 G. 175/25) und übereinstimmend hiermit das Landgericht Kassel (Arbeitsrechtliche Weilage der Arbeitgeberverbände, 1925, 92) ausführen, daß eine Aussperrung zwar im allgemeinen keinen hinreichenden Grund zu einer fristlosen Kündigung bilde, auch bei Schwerbeschädigten nicht, jedoch gemäß § 13 Abs. 3 Schwerbeschädigtengesetz deren Sonderchutz (Abs. 1 a. a. O.) aufhebe, so daß ihnen mit der für alle übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden könne, so ist diese Auffassung unhaltbar. Selbst wenn man von der empfindlichen Beeinträchtigung der Belange der Schwerbeschädigten durch Ausschaltung der Hauptfürsorgestelle lediglich zugunsten wirtschaftlicher Kampfmaßnahmen

absähe, widerspricht diese Ausdeutung unmittelbar der Fassung des Gesetzes. Mit Recht weisen die Kläger darauf hin, daß der erwähnte Nebenatz von § 13 Abs. 3 nicht etwa eine Wiedereinstellungspflicht für solche Schwerbeschädigte anordnet, „denen mit der für die übrigen Arbeitnehmer bestimmten vertraglichen Frist gekündigt worden ist“, sondern ausdrücklich für solche, denen fristlos gekündigt worden ist. Im übrigen gelten auch hier die oben zur Widerlegung der Ansicht der Beklagten dargelegten Gründe.

Auch eine Anwendbarkeit des § 124a GO kommt hier nicht in Frage. Eine unmittelbare Anwendung dieser Vorschrift verbietet sich schon deshalb, weil sich § 124a GO nur auf vertragliche Kündigungsfristen bezieht, während § 13 Abs. 1 Schwerbeschädigtengesetz eine gesetzliche Kündigungsfrist von 4 Wochen festlegt. Angesichts der streng formellen Rechtsnatur der Befugnis zur fristlosen Entlassung nach der Gewerbeordnung, die nur vertragliche Abweichungen, das heißt solche mit Wissen und Willen des Arbeitnehmers kennt, erscheint auch eine entsprechende Anwendung des § 124a GO nicht möglich. Dies gilt um so mehr, als das Schwerbeschädigtengesetz ein besonders stark ausgeprägtes Schutzgesetz darstellt, dessen Inhalt und Zweck jede Verschlechterung der Rechtsstellung des Schwerbeschädigten, wie sie eine entsprechende Anwendung des § 124a GO immerhin bedeuten würde, von vornherein ausschließen. Die Unanwendbarkeit des § 124a GO auf Schwerbeschädigte wird auch in der Rechtsprechung anerkannt. (Landgericht Köln „in ständiger Rechtsprechung“, Urteil vom 27. März 1925 — 13, S. 149/24 —; Landgericht Dortmund J. W. 1925, 1909 — Gewerbegericht Pöbbeck, „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, 1. Jahrg. S. 77 (1925). Im übrigen würde selbst bei einer Anwendung des § 124 GO die im freien Willen des Arbeitgebers bestehende Tatsache der Aussperrung allein nicht ohne weiteres einen wichtigen Grund im Sinne dieser Vorschrift darstellen.

Demnach ist in der Aussperrung kein Grund zu einer fristlosen oder vertraglichen Kündigung zu erblicken, der die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle entbehrlich machen könnte. Dieser Standpunkt wird auch von der überwiegenden Mehrheit der Gerichte mit gleichen oder ähnlichen Gründen bestätigt.

Weiterhin hat das angefochtene Urteil zutreffend dargelegt, daß der Beklagten der Schutz des § 323 BGB nicht zur Seite steht. Die Stilllegung des Betriebes beruht nicht auf zwingenden äußeren Umständen, sondern auf dem freien Entschluß der Beklagten, der dadurch hervorgerufen wurde, daß in anderen Betrieben Teilstreiks ausgebrochen waren. Der oben erwähnte Gesichtspunkt der Kollektivverantwortlichkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschränkt sich, wie auch das Reichsgericht (RG 106, 272) ausdrücklich darlegt, seiner ganzen Natur nach auf den Rahmen des einzelnen Betriebes, der eben die Grundlage der beiderseitigen als „Arbeitsgemeinschaft“ zu bezeichnenden Beziehungen bildet. Schließlich bedurfte es nicht, wie die Beklagte meint, eines besonderen nach erfolgter Aussperrung vorzunehmenden Angebots der Leistung durch die Kläger. Vielmehr ist hier ein Annahmeverzug der Beklagten im Sinne des § 615 BGB schon in der Tatsache der Aussperrung zu erblicken. So auch Lotmar, Arbeitsvertrag II 296. Auf die in dieser Hinsicht von den Klägern erbotenen Beweise braucht daher nicht eingegangen zu werden.

Die Verurteilung ist mithin zurückzuweisen. Da der Arbeitgeber gemäß dem Dienstvertrag im Regelfalle, wie auch hier, nur zur Zahlung des Lohnes, nicht aber zur Darbietung der Möglichkeit tatsächlicher Arbeitsbetätigung verpflichtet, der Klageantrag seiner Fassung zufolge nicht sowohl auf „Weiterbeschäftigung“ im Sinne einer Annahme der Dienste, als vielmehr auf Lohnzahlung gerichtet ist, erscheint es zur Klarstellung der Rechtslage angebracht, dieses Ziel der Klage durch Berichtigung der Formel des angefochtenen Urteils zum Ausdruck zu bringen.

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