

519/XXII KPIP



1100519/XXII

Vereinigte Fachbuchhandlungen
für Recht, Verwaltung u. Wirtschaft
TREWENDT & GRANIER u. H. SACK GmbH
BRESLAU 1, ALBRECHTSTR. 15
Fernsprecher 58364 und 27873

519/45

Arbeitsrechts-Sammlung

Entscheidungen
des Reichsarbeitsgerichts und des
Reichsehrengerichtshofs,
der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte
und Ehrengerichte

Herausgegeben von

Dr. HERMANN DERSCH
o. Professor an der Universität Berlin

Dr. ALFRED HUECK
o. Professor an der Universität Jena

Dr. jur. habil. WERNER MANSFELD
Min.-Direktor im Reichsarbeitsministerium
Privatdozent an der Universität Berlin

Dr. HANS C. NIPPERDEY
o. Professor
an der Universität Köln

CARL PEPPLER
Leiter des Sozialamts
der Deutschen Arbeitsfront

Dr. ERICH VOLKMAR
Geh. Reg.-Rat,
Min.-Dir. im Reichsjustizministerium

unter Mitwirkung der
RECHTSANWÄLTE BEIM REICHSGERICHT

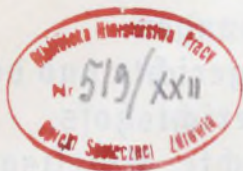
Band 22



1 9 3 5

Deutsches Druck- und Verlagshaus GmbH.

Verlag für Rechts- und Staatswissenschaften
Mannheim · Berlin · Leipzig



Inhalt des zweiundzwanzigsten Bandes

I. Abteilung

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RAG)

- | Nr. | | Seite RAG |
|-----|---|-----------|
| 1. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. August 1934. — RAG. 126/1934. —
Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Anstellung eines gemeindlichen Angestellten als Dauerangestellten.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 3) | 3 |
| 2. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 26. September 1934. — RAG. 84/34. —
1. Der vom Fideikommissinhaber angestellte Verwalter hat nur dessen Weisungen zu befolgen und ist nicht verpflichtet, gegen den Willen seines Dienstherrn Maßnahmen zugunsten des Fideikommissanwärters zu treffen.
2. Zur Frage, wann die Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse eine Herabsetzung des vereinbarten Ruhegehalts rechtfertigt.
3. Bei der Verkündung eines Urteils, das nicht sofort im Anschluß an die mündliche Verhandlung verkündet wird, können andere Richter mitwirken als die, von denen das Urteil gefällt ist.
4. Die Verschiebung des Verkündungstermins um mehr als eine Woche ist für den Bestand des Urteils ohne Bedeutung.
5. Die Vorschriften über die fristlose Kündigung von Dienstverträgen sind auf Pensionsverträge weder direkt noch entsprechend anzuwenden. Der Grundsatz von Treu und Glauben kann es aber als unerträgliche Zumutung für den früheren Arbeitgeber erscheinen lassen, einem Ruheständler, der sich in schwerer Weise gegen ihn vergangen hat, das Ruhegeld weiterzuzahlen. Dafür genügen aber nicht alle Verfehlungen, die zur fristlosen Kündigung eines Dienstvertrages ausreichen.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 5) | 5 |
| 3. | Reichsarbeitsgericht. Urteile vom 11. November 1933 — RAG. 211/33 — und 26. September 1934 — RAG. 127/34. —
Fristlose Entlassung eines langfristig angestellten Zieglermeisters, weil dem Arbeitgeber die weitere Beschäftigung infolge Zwangsverwaltung seines Grundbesitzes unmöglich geworden ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 17) | 17 |
| 4. | Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Oktober 1933. — RAG. 134/33. —
1. Ergänzung einer tarifl. Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 der NotRD. v. 8. 12. 31 6. Teil Kap. I durch eine Schlichterfestsetzung nach § 4 das. | |

Nr.		Seite <i>RG</i>
2.	Tragweite der Schlichterentscheidung v. 29. 12. 31 zum <i>EW</i> der „ <i>Rhevestra</i> “. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 22)	22
5.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 22. September 1934. — <i>RG</i> . 116/34. —	
1.	Auslegung einer tarifl. Abfehrgehbregelung. Ist das Abfehrgehd nur beim unverschuldeten Ausscheiden vor Vollendung des 15. Dienstjahres vorgesehen, so muh eine vernünftige Auslegung es auch länger Beschäftigten zusprechen, wenn sich das durch Auslegung anderer Tarifbestimmungen begründen läht.	
2.	Zur Anwendung des <i>Ges.</i> zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums und seiner Durchf <i>W</i> .en: die darin vorgesehene Entschädigungsregelung ist eine abschließende.	
3.	Zur Frage des Verschuldens bei Entlassung aus politischen Gründen. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 28)	28
6.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 22. September 1934. — <i>RG</i> . 117/34. —	
	Stellt der <i>ArbG.</i> die vereinbarte und nach dem geltenden <i>EW</i> auf den Lohn zu verrechnende Kost und Wohnung bereit, und macht der <i>ArbN.</i> während einer Erkrankung davon keinen Gebrauch, so kann er in der Regel keine Varentschädigung für den nicht genommenen Naturallohn verlangen. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 31)	31
7.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 20. September 1934. — <i>RG</i> . 88/34. —	
1.	Die Forderung eines Angestellten auf Zahlung einer Entschädigung für den Fall, daß sein Anstellungsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt durch Kündigung des Arbeitgebers beendet werden sollte, gehört nicht zu den nach § 61 <i>Nr.</i> 1 <i>RD.</i> bevorrechtigten Forderungen, wird aber nach § 4 <i>VerglW.</i> von einem gegen seinen Arbeitgeber eröffneten Vergleichsverfahren nicht betroffen.	
2.	Ein Gläubiger, der gesetzlich nicht an einem Vergleichsverfahren beteiligt ist, kann an ihm auch im Wege einer Vereinbarung nicht beteiligt werden, wohl aber kann mit einem solchen Gläubiger von dem Schuldner wirksam vereinbart werden, daß seine Forderung im Verhältnis zwischen ihnen wie eine am Vergleich beteiligte behandelt werden solle. Auch in der Erklärung des Gläubigers, daß er dem Vergleichsvorschlag des Schuldners und der Behandlung seiner Forderung als nicht bevorrechtigte zustimme, kann unter Umständen eine solche Vereinbarung erblickt werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 34)	34
8.	Reichsarbeitsgericht. Beschluß vom 16. Oktober 1934. — <i>RG</i> . B. 56/34. —	
	Nach der Neufassung des § 329 <i>Abf.</i> 3 <i>ZPO.</i> wird ein Beschluß, der die Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist betrifft, nicht erst mit der Zustellung, sondern schon mit der Aufgabe zur Post wirksam, so daß es genügt, wenn diese vor dem Ablauf der Frist bewirkt wird, auch wenn die Zustellung erst später vorgenommen ist. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 41)	41

Nr.		Seite <i>RG</i>
9.	Reichsarbeitsgericht. Beschluß vom 29. September 1934. — <i>RG</i> . B. 54/34. —	
	Wird der Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen Veräumung einer Hoffrist damit begründet, daß Büroangestellte des Anwalts der Partei die von diesem angeordnete rechtzeitige Wiedervorlegung der Akten veräumt haben, so gehört zur ordnungsmäßigen Begründung des Antrags eine nähere Angabe über die von dem Anwalt in seinem Büro zur Fristenkontrolle getroffenen Einrichtungen nebst der Angabe der näheren Umstände, die trotz dieser Anordnungen zur Unterlassung der rechtzeitigen Aktenvorlegung geführt haben. Die nach dieser Richtung notwendigen Angaben können ferner nur insoweit beachtet werden, als sie in der Zweiwochenfrist des § 234 <i>ZPO.</i> eingereicht sind. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 46)	46
10.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. Juli 1934. — <i>RG</i> . 67/34. —	
	Hat eine juristische Person des öffentlichen Rechts in einem Streit über die Berechtigung der fristlosen Entlassung eines Angestellten erst in der Berufungsinstanz geltend gemacht, daß sie auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 zur Entlassung des Angestellten berechtigt sei, so kann diese Behauptung auf Grund von § 529 <i>Abf.</i> 2 <i>ZPO.</i> nicht zurückgewiesen werden, wenn die Entlassung auf Grund des Berufsbeamtengesetzes erst während des zweiten Rechtszuges ausgesprochen ist. Die Frage, ob die Entlassung schon im ersten Rechtszuge möglich gewesen wäre, ist ohne Bedeutung. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 51)	51
11.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 30. Mai 1934. — <i>RG</i> . 69/34. —	
1.	Auslegung einer Dollarklausel bei Pensionsverträgen.	
2.	Der Pensionsvertrag ist zwar ein entgeltlicher, nicht aber ein gegenseitiger Vertrag. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 57)	57
12.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. Oktober 1934. — <i>RG</i> . 110/34. —	
	Pflicht zur Rechnungslegung. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RG</i> . S. 59)	59
13.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 24. Oktober 1934. — <i>RG</i> . 98/34. —	
1.	In der Zeit zwischen Gründung und Eintragung besteht die <i>GmbH.</i> als eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Für jedes Rechtsgeschäft ist grundsätzlich die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich. Die Formvorschriften für die Beschlußfassung der <i>GmbH.</i> , insbesondere die Schriftform für Vollmachten, sind für Beschlüsse der Gründergesellschaft nicht maßgebend. Ebenso gilt nicht der Beurkundungszwang des § 2 <i>GmbHG.</i> , soweit nicht die Beschlüsse den Gesellschaftsvertrag selbst betreffen.	
2.	Ein allgemeiner Grundsatz, daß eine schriftlich erteilte Vollmacht erst mit der Aushändigung der Vollmachtsurkunde in Kraft trete, ist nicht anzuerkennen.	

- | Nr. | Seite | RAG | |
|--|-------|-----|----|
| 3. | | | |
| Für die Kündigung eines von einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts angestellten Geschäftsführers ist nicht unbedingt ein besonderer Gesellschafterbeschluss nötig. Es genügt, daß im Namen der sämtlichen Gesellschafter gekündigt wird, daß die Kündigung später von den vertretenen Gesellschaftern genehmigt wird und daß der Kündigte die Kündigung nicht wegen mangelnder Vertretungsmacht beanstandet hat.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 65) | | | 65 |
| 14. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 24. Oktober 1934. — RAG. 156/34. —
Eine auf § 4 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums gestützte, aus diesem Gesichtspunkt aber nicht berechnete Kündigung kann nicht als ordentliche Kündigung zum nächsten zulässigen Termin aufrechterhalten werden, und zwar auch dann nicht, wenn sie nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erfolgt ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 71) | | | 71 |
| 15. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Oktober 1934. — RAG. 103/34. —
1. Wer die Auflösung eines Dienstvertragsverhältnisses behauptet, ist dafür beweispflichtig.
2. Es widerspricht nicht allgemeiner Lebenserfahrung, ist vielmehr nicht ungewöhnlich, daß der aus dem Mutterunternehmen gestellte Leiter eines Tochterunternehmens in seinem dienstvertraglichen Verhältnis zum Mutterunternehmen verbleibt.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 75) | | | 75 |
| 16. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteile vom 29. September 1934. — RAG. 68/34 und 85/34. —
1. Rechtslage der früheren Gewerkschaften und Verbände der Arbeitsfront.
2. Die Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangeestellten durch Beauftragte der NSD. bis zur Durchorganisation der Arbeitsfront begründet noch kein Arbeitsverhältnis mit dem neuen NS.-Verband.
3. Zur Anwendung des § 2 KündSchG.:
a) Die Anwendung unter dem Gesichtspunkt der Rechtsnachfolge kommt nur in Frage, wenn einwandfrei festgestellt ist, daß zwischen dem Angestellten und dem neuen Verband ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
b) Ist das festgestellt, so ist § 2 anwendbar, da der Begriff der Rechtsnachfolge i. S. dieser Bestimmung weiter zu fassen ist als der allgemeine Begriff der Rechtsnachfolge und in diesem weiteren Sinne die Rechtsnachfolgerschaft zwischen den alten und den neuen Verbänden zu bejahen ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 77) | | | 77 |
| 17. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. Oktober 1934. — RAG. 118/34. —
1. Rechtslage bez. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront. | | | |

- | Nr. | Seite | RAG | |
|--|-------|-----|----|
| 2. | | | |
| In der Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangeestellten durch einen neuen Verband bis zum 15. 8. 1933 kann die Begründung eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses zu dem neuen Verband liegen. | | | |
| 3. | | | |
| Die frühere Zugehörigkeit zur SPD. allein rechtfertigt nicht die fristlose Entlassung, zumal wenn der Angestellte nicht eine irgendwie leitende Stellung innegehabt hat.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 87) | | | 87 |
| 18. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 100/34. —
1. Vgl. die Uberschriften 1 und 2 zur vorigen Entsch.
2. Ist die Annahme eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses mit einem Verband der Arbeitsfront gerechtfertigt, so ist zu prüfen, ob sich nicht aus den Umständen der Weiterbeschäftigung eine zeitliche oder Zweckbegrenzung des neuen Arbeitsvertrages ergibt.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 91) | | | 91 |
| 19. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 36/34. —
1. Rechtslage bez. der Angestellten der früheren Gewerkschaften.
2. Zur Frage, ob in der Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangeestellten über den 2. 5. 33 hinaus die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit dem entsprechenden Verband der Arbeitsfront liegt.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 93) | | | 93 |
| 20. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 121/34. —
1. Rechtslage bez. der Angestellten der früheren Gewerkschaften.
2. Zur Anwendung des KündSchG.
3. Zur Frage, von welchem Zeitpunkt an die Verbände der Arbeitsfront bestanden haben.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 95) | | | 95 |
| 21. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 134/34. —
1. Eine Klageänderung durch Einführung eines neuen Bekl. liegt nicht vor, wenn es sich lediglich um die Klarstellung in der Bezeichnung der Person des eigentlichen Bekl. handelt.
2. Zur Auslegung und Bedeutung der Beschlagnahmeanordnung betr. das Gewerkschaftsvermögen: insbes. über den Umfang der Verfügungsbefugnis des bestellten Pflegers Dr. Ley.
3. Für Klagen auf Befriedigung eines gegen den bisherigen Inhaber des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens bestehenden persönlichen Anspruchs ist Dr. Ley nicht passiv legitimiert.
(ArbRSamml. Bd. 22 RAG. S. 97) | | | 97 |
| 22. | | | |
| Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 3. November 1934. — RAG. 143/34. —
1. Zur Anwendung eines allg. verbbd. Gutsbeamtentarifs. | | | |

Nr.		Seite <i>RMG</i>
	2. Insbesondere zum Begriff der Landwirtschaft im engeren Sinne. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 103)	103
23.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 7. November 1934. — <i>RMG.</i> 111/34. — Zur Auslegung des für die Donau-Schiffahrt maßgebenden österreicherischen Kollektivvertrags, insbesondere der für Bayern geltenden Sonderregelung. 1. Die dort vorgesehene Wohnsitzquote, die davon abhängig gemacht ist, daß die Wohnsitzbegründung von der Direktion genehmigt ist, muß auch dann gezahlt werden, wenn die Verlegung der Genehmigung auf Willkür beruht und nicht sachlich gerechtfertigt ist. 2. Zur Entgeltregelung der in Bayern wohnenden Angestellten des Land- und Schiffsdienstes. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 106)	106
24.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Oktober 1934. — <i>RMG.</i> 82/34. — 1. Die Revision kann nicht darauf gestützt werden, daß ein vom Revisionskläger angebrachtes Gesuch, betreffend die Ablehnung des Vorsitzenden des Berufungsgerichts, mit Unrecht zurückgewiesen sei. Einwendungen gegen die Zurückweisung des Ablehnungsgesuchs sind vielmehr lediglich durch Beschwerde gemäß § 46 Abs. 2 <i>BPO.</i> geltend zu machen. 2. Die Berücksichtigung eines in der Berufungsbegründung nicht mitgeteilten Vorbringens des Berufungsklägers verstoßt dann nicht gegen § 67 <i>ArbGG.</i> , wenn durch die Berücksichtigung das Verfahren nicht verzögert wird. 3. Gegen die Berücksichtigung der Ergebnisse eines Vorprozesses sind keine Bedenken zu erheben, wenn das Berufungsgericht die im Vorprozeß ergangene Entscheidung in derselben Besetzung gefällt hatte; denn in diesem Falle können die Feststellungen der früheren Entscheidung als gerichtsfundig betrachtet werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 115)	115
25.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 3. November 1934. — <i>RMG.</i> 155/34. — 1. Der allg. verhdl. Banktarif ist auf Reichsbahn-, Spar- und Darlehnskassen nicht anwendbar. 2. Zum Beweismert eines Sachverständigengutachtens. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 121)	121
26.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Oktober 1934. — <i>RMG.</i> 125/34. — Zur Frage, inwieweit ein mit sofortiger Wirkung beurlaubter Angestellter Ansprüche auf eine vereinbarte Aufwandsentschädigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist hat. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 123)	123
27.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. November 1934. — <i>RMG.</i> 157/34. — Für Dienste, die aus Freundschaft und in der Erwartung künftiger Eheschließung geleistet werden, kann mangels eines	

Nr.		Seite <i>RMG</i>
	Arbeitsvertrages nachträglich keine Vergütung beansprucht werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 125)	125
28.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 7. November 1934. — <i>RMG.</i> 140/34. — 1. Mangelhafte Kontrolle als mitwirkendes Verschulden bei Ansprüchen gegen einen Filialeleiter wegen eines Fehlbetrages in den Waren- und Kassebeständen der Filiale (§ 254 <i>BGB.</i>). 2. Im Rahmen des § 254 <i>BGB.</i> kann auch bloße fahrlässige Mitverursachung durch den Beschädigten neben vorläufigem Verhalten des Schädigers berücksichtigt werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 128)	128
29.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 7. November 1934. — <i>RMG.</i> 167/34. — Mit einem angestellten Dentisten kann ein Wettbewerbsverbot rechtswirksam vereinbart werden. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 134)	134
30.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. November 1934. — <i>RMG.</i> 158/34. — 1. Wesen und Wirkung der <i>WE.</i> 2. Geltungsbereich des allg. verhdl. <i>RTB.</i> für Hoch-, Beton- und Tiefbauarbeiten; maßgebend ist dafür § 1, nicht auch § 5 Nr. 5 des <i>TarifB.</i> 3. Kiesgruben fallen nicht unter seinen Bereich. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 139)	139
31.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 24. Oktober 1934. — <i>RMG.</i> 107/1934. — Ein Betriebsvertretungsmitglied, das auf Grund des Ges. v. 4. 4. 1933 durch den Regierungspräsidenten ernannt war, genöß vor Beginn der Amtsstellung noch nicht den besonderen Kündigungsschutz des § 96 <i>BMG.</i> Es konnte aber ein Verstoß gegen § 95 <i>BMG.</i> vorliegen, wenn die Mitteilung von der bevorstehenden Ernennung durch die Verwaltungsbehörde zum Betriebsvertretungsmitglied in dem noch schwankenden, zur Kündigung noch nicht entschlossenen Arbeitgeber den Entschluß zur Kündigung erst zur Reife gebracht hat, aber nicht schon, wenn durch jene Mitteilung lediglich die Ausführung des bereits feststehenden Kündigungsentchlusses beschleunigt worden ist. Bedeutung für das gegenwärtige Recht. (<i>ArbRSamml.</i> Bd. 22 <i>RMG.</i> S. 141)	141
32.	Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 7. November 1934. — 165/34. — Enthält die Satzung einer öffentlich-rechtlichen Pensionskasse die Bestimmung, daß auch ohne eingetretene Dienstunfähigkeit ein Anspruch auf Ruhegeld für diejenigen Mitglieder besteht, die gegen ihren Willen ohne eigenes Verschulden nach Ablauf einer gewissen Zeit aus dem Dienst entlassen wurden, und ist der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, dem entlassenen Mitglied in einem solchen Falle eine Bescheinigung über die unverschuldete Entlassung zu erteilen, so hat das Mitglied keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf die Bescheinigung,	

- Nr. Seite *RMG*
- wenn es auf Grund gesetzlicher Verpflichtung entlassen wurde, selbst im Falle seines Nichtverschuldens.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 149) 149
33. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 22. September 1934. — *RMG.* 113/34. —
Eine Entlassung, die auf Grund der Vorschriften des Ges. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 7. 4. 1933/20. 7. 1933 ausgesprochen ist, schließt nicht ohne weiteres zugleich eine Lösung des Dienstverhältnisses auf Grund Vertrages in sich. Ein solcher Wille müßte vielmehr im Einzelfalle aus dem Inhalte und den besonderen Umständen erkennbar sein.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 154) 154
34. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 3. November 1934. — *RMG.* 151/34. —
Der Unternehmer, der einem Angestellten fristgemäß gekündigt hat, kann sich auch nach bereits beendetem Dienstverhältnis auf § 4 des Ges. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 4. 5. 1933 (*BBG.*) als Entlassungsgrund berufen. Es macht auch keinen Unterschied, ob die Entlassung auf Grund einer vor dem Inkrafttreten des *BBG.* ausgesprochenen befristeten oder unbefristeten Kündigung erfolgt war, sofern die nachträgliche Berufung auf § 4 des *BBG.* innerhalb der Frist des § 5 Abs. 1 der 2. Durchf. v. d. F. der 2. Änderungs v. d. v. 28. 9. 33, nämlich bis zum 31. März 1934, erfolgt ist.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 157) 157
35. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. Oktober 1934. — *RMG.* 40/34. —
Eine Kündigung, die ein zur Verwaltung eines Unternehmens vom Ministerium eingesetzter Staatskommissar zur Entfernung politisch unzuverlässiger Personen ausgesprochen hat, ist ein öffentlich-rechtlicher Verwaltungsakt. Er hat die Wirkung, daß der Arbeitsvertrag beendet wird. Die vermögensrechtliche Auseinandersetzung unter den Vertragsparteien des Arbeitsvertrags ist dagegen im Verhältnis dieser Parteien untereinander nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts so zu behandeln, als wenn der Unternehmer selbst gekündigt hätte.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 164) 164
36. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 17. Oktober 1934. — *RMG.* 19/34. —
1. Ist, sei es auch stillschweigend, in einem Arbeitsvertrag bestimmt, daß im Falle vorzeitiger, nicht in der Person des Beschäftigten begründeten ordentlichen Kündigung Rückzugskosten an den Beschäftigten zu erstatten sind, so begründet dies eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, und aus dieser als solcher entsteht ein Erstattungsanspruch.
2. Der Erstattungsanspruch würde nicht bestehen im Falle außerordentlicher Kündigung aus wichtigem Grund. Eine solche liegt nicht vor, wenn der Unternehmer selbst, sei es auch in Verständigung mit dem Staatskommissar, die Kündigung ausgesprochen hat und er selbst durch sein Verhalten den Wunsch des Staatskommissars auf Entlassung hervorrief.

- Nr. Seite *RMG*
3. Die von dem Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unterliegt auch dann nicht den Regeln über die Nachprüfbarkeit von Verwaltungsakten, wenn sie auf Veranlassung des für den Arbeitgeber bestellten Staatskommissars erfolgte.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 171) 171
37. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Oktober 1934. — *RMG.* 135/34. —
1. Zur Anwendung des *TB.* der Metallindustrie des Westergabirges: Eine Ausstellungstätigkeit ist in Lohnklasse 4 nicht 3 einzustufen.
2. Die Bestellung zum Betriebsvertretungsmitglied durch die Verwaltungsbehörde auf Grund des Ges. v. 4. 4. 1933 war ein Verwaltungsakt. Er war einer Nachprüfung durch die Gerichte im gleichen Umfang wie andere Verwaltungsakte entzogen.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 175) 175
38. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 30. Mai 1934. — *RMG.* 75/34. —
Die Entscheidung der Verwaltungsbehörde nach Art. II des Ges. v. 4. 4. 1933 über Betriebsvertretungen usw., daß der Verdacht staatsfeindlicher Gesinnung begründet sei, kann von der Verwaltungsbehörde nicht widerrufen werden.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 180) 180
39. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 7. November 1934. — *RMG.* 146/34. —
Der normative Teil eines Tarifvertrags bildet zwar objektives Recht, aber kein Gesetzesrecht, sondern statutarisches Recht im Sinne von § 293 *BVD.*, für dessen Bestehen und Inhalt das Gericht von der Partei, die sich darauf beruft, den Nachweis erwarten kann. Wird der Nachweis für das Bestehen eines Tarifvertrags erst in der Revisionsinstanz erbracht, so kann der Tarifvertrag in diesem Verfahren nicht mehr berücksichtigt werden, sondern nur im Sinne von § 580 Nr. 7b *BVD.* die Revisionsklage rechtfertigen.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 183) 183
40. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 27. Oktober 1934. — *RMG.* 160/34. —
1. Wirft die Revision dem angefochtenen Urteil des Landesarbeitsgerichts einen Verstoß gegen die §§ 136, 139, 286 *BVD.* vor, so wird der Vorschrift des § 554 Abs. 3 Ziff. 2 *BVD.* in Verb. mit § 72 *ArbGG.* nur genügt, wenn in der Revisionsbegründung die Tatsachen, die solche Verstöße ergeben sollen, im einzelnen angeführt werden. Eine bloße Bezugnahme auf die im Verfahren eingereichten Schriftsätze genügt nicht.
2. Einem pensionsberechtigten Angestellten erwachsen aus dem Dienstverhältnis auch nach Beendigung desselben noch Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber.
3. § 43 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 bezieht sich nicht auf den Teil einer Ruhegehaltsrente, zu dem der Arbeitgeber keine Beiträge geleistet hat.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RMG.* S. 189) 189

- Nr. Seite *RG*
41. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 5. Dezember 1934. — *RG*. 197/34. —
Ist gemäß § 33a *RGewD.* die Konzession für ein Kabarett-
unternehmen dem Inhaber des Raumes erteilt, während die
mitwirkenden Künstler von dem Veranstalter der Vorstellun-
gen angestellt wurden, so hatet den angestellten Künstlern
für ihre Ansprüche der Inhaber der Konzession nicht als
solcher, sondern nur, wenn aus besonderen Umständen zu ent-
nehmen ist, daß er sich nach außen in dem Bewußtsein, die
Angestellten dadurch vertragsgeneigt zu machen als Vertrags-
gegner geriert und die Angestellten mit dem erkennbaren
Willen, in ein Vertragsverhältnis zu ihm zu treten, den
Vertrag mit dem Veranstalter der Vorstellungen abzuschließen.
Solange der konzessionierte Rauminhaber nicht nach außen als
Veranstalter der Schaustellung auftritt, kommt auch seine Haf-
tung aus unerlaubter Handlung (§ 826 *BGB.*), etwa wegen
sittenwidriger Täuschung der Angestellten über die Person
ihres Vertragsgegners nicht in Frage.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 193) 193
42. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 25. November 1933. —
RG. 160/33. —
1. War ein zuerst beim Statistischen Landesamt in Hamburg
beschäftigter und vom 1. Januar 1921 an in das Arbeits-
amt daselbst übernommener Angestellter bei der Eingliede-
rung des Arbeitsamts in die Reichsanstalt für Arbeitsver-
mittlung und Arbeitslosenversicherung in deren Dienst
übernommen, so ergibt sich aus § 228 *ABWVG.* lediglich
daß dem Angestellten sein Besitzstand an Rechten aus dem
bisherigen Arbeitsverhältnis in dem Umfange erhalten
bleibt, wie er im Zeitpunkt der Uebernahme dem bisherigen
Arbeitgeber gegenüber bestanden hat, und daß zu diesem
Besitzstande auch Anwartschaftsrechte gehören, die der
Arbeitnehmer auf Grund seines bisherigen Arbeitsver-
hältnisses im Zeitpunkt der Uebernahme durch die Reichs-
anstalt bereits erworben hatte, wenn sie sich im bisherigen
Dienstverhältnis auch erst mit dem Tage der Uebernahme
oder nach diesem Zeitpunkt verwirklicht haben würden.
2. Das hamburgische Gesetz über Gewährung von Ruhegeld
und Hinterbliebenenversorgung für hamburgische Staats-
angestellte, in der Fassung vom 27. Juni 1927, gewährt
eine Anwartschaft auf Ruhegeld nicht.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 196) 196
43. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 12. Dezember 1934. —
RG. 183/34. —
1. Einzelhandelsstarife sind auf Lotterie-Einnahmen nicht an-
wendbar.
2. Lotterie-Einnahmer sind entweder öffentliche Beamte oder
jedenfalls gehört ihr Betrieb nach der Anschauung des
Verkehrs im wirtschaftlichen Sinne nicht zum Einzelhandel.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 200) 200
44. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 1. Dezember 1934. —
RG. 176/34. —
1. Ein Urteil, das lediglich über eine für die endgültige Ent-
scheidung eines Rechtsstreits erhebliche Vorfrage, z. B. die

- Nr. Seite *RG*
- Art, wie ein Streitiger Ruhegehaltsanspruch zu berechnen
ist, entscheidet, ist ein Zwischenurteil, das weder nach § 303
BPD. i. d. F. vom 13. Mai 1924 noch nach § 304 *BPD.*
zulässig ist und das deshalb auch nicht die in § 318 *BPD.*
vorgesehene Bindung des erkennenden Gerichts auslöst.
2. Auslegung einer Pensionszusage, die als Ersatz für einen
infolge der Inflation im wesentlichen verlorengegangenen
Pensionsanspruch gewährt wird.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 203) 203
45. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 28. November 1934. —
RG. 150/34. —
1. Ob bestimmte Umstände einen wichtigen Kündigungsgrund
bilden können, ist eine Frage, die auf rechtlichem Gebiet liegt.
2. Ein wichtiger Entlassungsgrund kann auch dann vorliegen,
wenn unberechtigte Vorwürfe gegen den Dienstverpflichteten
von dritter Seite erhoben werden. Es kann dem Dienst-
berechtigten unter Umständen nicht zugemutet werden, sich
schützend vor den Arbeitnehmer auch dann zu stellen, wenn
nach vernünftigem Ermessen eine schwere Gefährdung der
eigenen Delange damit verbunden ist.
3. § 626 *BGB.* schließt die Anwendung des § 323 *BGB.*
nicht aus.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 210) 210
46. Reichsarbeitsgericht. Urteil vom 12. Dezember 1934. —
RG. 148/34. —
1. Das Gericht darf eine fristlose Kündigung nicht aus einem
Grunde für berechtigt erklären, auf den sich der Kündigende
gar nicht berufen hat.
2. Eine Kreisbetriebszellenleitung ist nicht befugt, eine förm-
liche Anweisung zur Entlassung eines Angestellten zu
erteilen.
3. Nimmt ein Arbeitgeber in gutem Glauben, objektiv aber zu
Unrecht an, daß die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses
zu einer schweren Schädigung für ihn führen werde, so ist
eine fristlose Entlassung nur zulässig, wenn sich der Arbeit-
geber zunächst in angemessener Weise um die Erkenntnis
der wahren Sachlage bemüht hat, trotzdem aber seinen
Irrtum nicht erkennen konnte.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 215) 215
47. Reichsgericht III. Zivilsenat. Urteil vom 2. Oktober 1934. —
III 87/34. —
Auf Grund der Vorschriften der 3. NotW. des Reichspräsi-
denten über die Herabsetzung übermäßig hoher Dienstver-
gütungen kann das Gehalt eines Angestellten nicht mehrfach
gekürzt werden.
(*ArbRSamml.* Bd. 22 *RG*. S. 218) 218
48. Reichsgericht II. Zivilsenat. Urteil vom 14. Februar 1933. —
II 323/32. —
1. Eine Abfindung, die für die vorzeitige Auflösung eines
Dienstvertrages zugesagt wird, unterliegt auch dann, wenn
sie in vierteljährlichen Raten gezahlt wird, nicht den Vor-
schriften der 3. NotW. des Reichspräsidenten über die
Herabsetzung übermäßig hoher Dienstvergütungen.

- | Nr. | Seite <i>NRG</i> |
|---|------------------|
| 2. Anders ist es, wenn einem Angestellten nach Beendigung eines langdauernden Dienstverhältnisses mit Rücksicht auf die geleisteten Dienste eine Rente als Ruhegeld gezahlt wird, auch wenn sie nicht im ursprünglichen Dienstvertrag, sondern erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses zugesagt worden ist.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 220) | 220 |

II. Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (*NRG*)

- | Nr. | Seite <i>NRG</i> |
|---|------------------|
| 1. Landesarbeitsgericht Berlin, 4. Kammer. Urteil vom 10. September 1934. — 104 S. 569/34. —
1. Anfechtung eines das bisherige Anstellungsverhältnis auflösenden Vertrages zwischen Krankenkasse und Arzt wegen Drohung.
2. Bücher.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 3) | 3 |
| 2. Landesarbeitsgericht Breslau. Urteil vom 31. Juli 1934. — 15a S. 58/34. —
Die falsche Angabe eines Angestellten über die Dauer einer früheren Zugehörigkeit zur <i>SSD</i> . stellt jedenfalls dann keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar, wenn ein nicht verschuldeter Irrtum des Angestellten vorliegt.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 11) | 11 |
| 3. Landesarbeitsgericht Leipzig. Urteil vom 15. Oktober 1934. — <i>Arb D</i> 74/34. —
Zur Frage, inwieweit der bloße Verdacht staatsfeindlicher Einstellung die fristlose Entlassung rechtfertigt.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 12) | 12 |
| 4. Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 17. September 1934. — 6. II 65/34. —
1. Das bloße Ersuchen der Kreisleitung der <i>NSDAP</i> . befreit den Führer eines Betriebes nicht von der Pflicht, vor der fristlosen Entlassung eines Angestellten auf Grund eigener Ermittlungen objektiv zu prüfen, ob ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Kommunistische Betätigung rechtfertigt ohne weiteres die fristlose Entlassung.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 16) | 16 |
| 5. Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Urteil vom 16. Oktober 1934. — 9. S. 94/34. —
1. Fristlose Entlassung wegen ehrverletzender Angaben über den Leiter der Personal-Abteilung einer Großfirma in einer Beschwerde an den Gauleiter der <i>NSDAP</i> .
2. Auch wenn der Arbeitnehmer durch Dritte zu seiner Handlung verleitet worden ist, ist die Entlassung jedenfalls dann berechtigt, wenn er die öffentliche Zurücknahme seiner falschen Anschuldigungen verweigert.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 18) | 18 |
| 6. Landesarbeitsgericht Breslau, 2. Kammer. Urteil vom 10. August 1934. — 15a S. 96/34. — | |

- | Nr. | Seite <i>NRG</i> |
|--|------------------|
| Fristlose Entlassung einer Hausdame, die eine angeblich realtionäre, in Wirklichkeit nur harmloses Gerede darstellende Äußerung eines Sohnes ihres Arbeitgebers, ohne diesen zu verständigen, dem Vorgesetzten im <i>GA</i> -Dienst angezeigt hat.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 20) | 20 |
| 7. Landesarbeitsgericht Breslau. Urteil vom 25. Mai 1934. — 15a S. 43/34. —
1. Zur Auslegung des § 21 Ziff. 8 des Gutsbeamtentaris für Schlesien: Minderleistungsfähigkeit i. S. dieser Bestimmung liegt nicht vor, wenn der Gutsinspektor ein eigenes Gut hat, um dessen Stand er sich in seiner Freizeit kümmert, im übrigen aber die ganze Arbeitskraft seinem Dienstherrn zur Verfügung stellt.
2. Solchenfalls kann auch nicht von einer bloßen Nebenbeschäftigung, die nicht unter den Tarif fallen würde, gesprochen werden, mag die Tätigkeit des Inspektors im Anstellungsvertrag auch als solche bezeichnet sein.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 23) | 23 |
| 8. Landesarbeitsgericht Breslau, 1. Kammer. Urteil vom 28. August 1934. — 15 S. 92/34. —
1. Bei Auslegung einer Tarifbestimmung, die „handwerksmäßige“ Betriebe von der Tarifgeltung ausnimmt, ist von entscheidender Bedeutung, ob der Betrieb in der Handwerksrolle eingetragen ist, obgleich die Eintragung in die Handwerksrolle zunächst nur öffentlich-rechtliche Bedeutung hat und die Zivilgerichte nicht bindet.
2. Zum Begriff des Handwerks: Eine GmbH. kann einen Handwerksbetrieb führen, auch wenn ihr Geschäftsführer nicht handwerksmäßig im Betrieb mitarbeitet, sofern er nur an dem technischen Hergang durch Leitung und Beaufsichtigung unmittelbar beteiligt ist. Dem steht auch die Tatsache der Beitragspflicht zur Industrie- und Handelskammer nicht entgegen.
3. Zur Bedeutung einer schriftlichen Stellungnahme des Treuhänders der Arbeit: Er ist nicht zuständig zur Entscheidung der Frage, ob ein bestimmter Betrieb ein handwerksmäßiger i. S. eines geltenden <i>TB</i> . ist oder nicht.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 27) | 27 |
| 9. Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 29. Oktober 1934. — 6 S. 89/34. —
Zur Auslegung und Anwendung der <i>Bautarife</i> :
1. Zum Begriff des Zementarbeiters.
2. Hilfsarbeiten beim Brückenbau der Reichsautobahnen sind mit dem Tiefbauarbeiter-, nicht mit dem Bauhilfsarbeiterlohn zu vergüten. Den Begriff der Bauhilfsarbeiter gibt es nach den <i>Bautarifen</i> nur im Hoch-, nicht im Tiefbaugewerbe.
(<i>ArbNSamml.</i> Bd. 22 <i>NRG</i> . S. 35) | 35 |
| 10. Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Beschluß vom 18. Oktober 1934. — 9 T. 20/34. —
Wird mit Ermächtigung der Arbeitsfront ein Rechtsanwalt einer Partei als Armenanwalt bestellt, so steht ihm ein An- | |

- | Nr. | Seite UG |
|---|----------|
| <p>anspruch auf Erstattung seiner Gebühren aus der Staatskasse gemäß § 4 ArmAnwGes. nicht zu.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 38) 38</p> | |
| 11. Landesarbeitsgericht Dresden. Beschluß vom 9. Oktober 1934. — ArbUC. 18/34. — Die Vorschrift des § 34 RAO., wonach auch in einem Verfahren, in dem Anwaltvertretung nicht geboten ist, der armen Partei ein Rechtsanwalt zur vorläufig unentgeltlichen Wahrnehmung ihrer Rechte beigeordnet werden kann, gilt auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren, sofern für den Einzelfall die Arbeitsfront den zu bestellenden Anwalt zur Vertretung ermächtigt hat. Auch die Vorschrift des § 36 RAO., die vorschreibt, daß der Armenanwalt aus der Zahl der bei dem Prozeßgericht zugelassenen Rechtsanwälte auszuwählen ist, steht dem nicht entgegen.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 40) 40 | |
| 12. Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Beschluß vom 22. Oktober 1934. — 9 L. 12/34. — Die Reisekosten eines auswärtigen Anwalts, der eine Partei vor dem Reichsarbeitsgericht vertrat, sind dann erstattungsfähig, wenn nach Lage der Umstände, namentlich mit Rücksicht auf die eine besondere Sachkenntnis erfordernde Schwierigkeit des Falles, diese Art der Vertretung geboten erschien.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 43) 43 | |
| 13. Landesarbeitsgericht Dresden. Beschluß vom 21. August 1934. — ArbUC. 14/34. — Das Gesetz vom 7. August 1934 über die Gewährung von Straffreiheit findet auf die gemäß § 890 ZPO. wegen der Zuwiderhandlung gegen die Verurteilung zu einem Dulden oder Unterlassen verhängten Strafen keine Anwendung.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 46) 46 | |
| 14. Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Urteil vom 11. Oktober 1934. — 9. S. 97/34. — Für Ansprüche eines Truppführers des Freiwilligen Arbeitsdienstes auf Gehaltszahlung sind die Arbeitsgerichte zuständig.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 46) 46 | |
| 15. Landesarbeitsgericht Leipzig. Urteil vom 13. September 1934. — Arb D 72/34. —
1. Zur Begründung der Berufung genügt eine Bezugnahme auf die in erster Instanz gemachten Ausführungen nicht.
2. Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist ist begründet, wenn glaubhaft erscheint, daß der Begründungsschriftsatz rechtzeitig in der Eingangsstelle des Landgerichts, bei dem das Landesarbeitsgericht errichtet worden ist, abgegeben wurde und nur infolge irgendeiner Fehlleitung verspätet in die amtliche Annahmestelle gelangte.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 48) 48 | |
| 16. Landesarbeitsgericht Magdeburg. Urteil vom 25. Oktober 1934. — 15 S. 98/34. — | |

- | Nr. | Seite UG |
|---|----------|
| <p>Die Persönlichkeit und das Verhalten des Gefolgschaftsmitgliedes kann für die Frage der unbilligen Härte Bedeutung haben, obwohl dies im § 56 UG. anders als früher im § 86 RAO. nicht besonders hervorgehoben ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 57) 57</p> | |
| 17. Landesarbeitsgericht Darmstadt. Urteil vom 9. November 1934. — UG. 52/34. — Kündigungswiderrufsklage. Weiterbeschäftigung und wiederholte Kündigung während der Rechtshängigkeit. Anwendung der Grundsätze über den Arbeitsplatz austausch.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 62) 62 | |
| 18. Landesarbeitsgericht Berlin 3. Kammer. Urteil vom 17. November 1934. — 103 S. 445/34. —
1. Die Verbände der Arbeitsfront waren Rechtsnachfolger der alten Gewerkschaften i. S. des Kündigungsges.
2. Zur Frage, wann anzunehmen ist, daß ein früherer Gewerkschaftsangehöriger durch Weiterbeschäftigung in ein unmittelbares Vertragsverhältnis zu dem neuen NS.-Verband getreten ist.
3. Für die Verbindlichkeiten der inzwischen aufgelösten Verbände der DAF. haftet die Arbeitsfront als Rechtsnachfolgerin.
4. Die WD. des Führers und Reichskanzlers v. 24. 10. 34 über Wesen und Ziele der Arbeitsfront ist rechtsgültig.
5. Nach dem in § 9 dieser WD. angeordneten Vermögensübergang ist die Beschlagnahme des Gewerkschaftsvermögens gegenstandslos geworden und die Arbeitsfront haftet nunmehr für Verbindlichkeiten der alten Gewerkschaften nach § 419 BGB.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 70) 70 | |
| 19. Landesarbeitsgericht Dortmund. Urteil vom 5. Oktober 1934. — X S. 107/34. —
1. Eine Kündigung muß den Willen zur Beendigung des Vertragsverhältnisses klar und unzweideutig zum Ausdruck bringen.
2. Zur Frage, wann in dem Verhalten eines entlassenen Angestellten die stillschweigende Zustimmung zur fristlosen Aufhebung des Dienstvertrages liegt.
3. Bedeutung von Erklärungen der Hauptgesellschaft und der Tochtergesellschaft für Angestellte, die bei beiden Gesellschaften tätig sind.
4. Führt ein Angestellter der Hauptgesellschaft in dieser Eigenschaft die Geschäfte der Tochtergesellschaft, so kann, wenn er schuldhaft die Tochtergesellschaft schädigt, die Hauptgesellschaft den Anspruch auf Schadensersatz geltend machen. Entsprechendes gilt, wenn sich der Angestellte auf Kosten der Tochtergesellschaft ungerechtfertigt bereichert.
(ArbRSamml. Bd. 22 UG. S. 75) 75 | |
| 20. Landesarbeitsgericht Duisburg-Hamborn. Urteil vom 6. November 1934. — UG. 57/34. — Durch eine Bestimmung des Gesellschaftsvertrags einer GmbH., daß die Entlassung von Gesellschaftern oder deren Angehörigen dem Beschluß der Gesellschafterversammlung | |

- | Nr. | | Seite |
|-----|--|-------|
| | vorbehalten bleibe, kann das Recht des Geschäftsführers zur fristlosen Entlassung nicht ausgeschlossen werden.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 85) | 85 |
| 21. | Landesarbeitsgericht Hannover. Urteil vom 28. November 1934. — 100 S. 134/34. —
Eine Kostgeldbeihilfe, die dem Lehrling für jeden Arbeitstag zugesagt ist, braucht an den Tagen, an denen der Lehrling wegen des Besuches der Berufsschule nicht arbeitet, nicht gezahlt zu werden.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 105) | 105 |
| 22. | Landesarbeitsgericht Gleiwitz. Urteil vom 23. Oktober 1934. — 9. S. 90/34. —
Der Lehrherr haftet nicht ohne weiteres für die Folgen einer Ohrfeige, die sein Vertreter dem Lehrling gegeben hat.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 107) | 107 |
| 23. | Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 10. Januar 1935. — 6. S. 120/34, A C 432/34. —
Nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge, die auf Grund der Anordnung vom 28. 3. 34 als Tarifordnungen weitergelten, finden Anwendung auf alle Betriebe, deren Inhaber den tarifbeteiligten alten Arbeitgeberverbänden angehört haben. Unerheblich ist, ob die Arbeitnehmer früher den tarifbeteiligten Arbeitnehmerorganisationen angehört haben, ob also auch sie tarifgebunden waren.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 110) | 110 |
| 24. | Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 18. Oktober 1934. — 6. II. S. 82/34. —
Fahrlässig falsche Strafanzeigen eines Lehrlings an die NSD. als Grund zur fristlosen Entlassung.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 145) | 145 |
| 25. | Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. Urteil vom 26. November 1934. — 6. S. 107/34. —
Zur Wahrung der Einspruchsfrist genügt es nicht, wenn die Einspruchsschrift nach Schluß der Dienststunden in den Briefkasten des Arbeitsgerichts geworfen wird, sie muß vielmehr vor Ablauf der Frist einem der zur Empfangnahme von Eingaben dienstlich befugten Beamten des Gerichts zugehen. Da aber die Parteien damit rechnen können, daß bei Gerichten Einrichtungen bestehen, die es ermöglichen, auch noch nach Schluß der Dienststunden Ursachen dem zuständigen Beamten zuzuleiten, kann unter Umständen das Fehlen einer solchen Einrichtung als ein die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ermöglichender unabwendbarer Zufall angesehen werden.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 146) | 146 |
| 26. | Landesarbeitsgericht München. Beschluß vom 27. November 1934. — WschwR. Nr. 20/34. —
1. Ein beim Arbeitsgericht in Vollmacht des Antragstellers von einem Rechtsanwalt eingereichtes Armenrechtsgesuch ist nur zulässig, wenn der Anwalt zur Vertretung des Antragstellers gemäß § 11 Abs. 1 ArbGG. von der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung ermächtigt ist. Der Mangel der Ermächtigung kann jedoch durch nachträgliche Erteilung geheilt werden, wenn auch das Arbeitsgericht nicht berechtigt ist, einen Anwalt, der die Ermächtigung | |

- | Nr. | | Seite |
|-----|--|-------|
| | nicht vorlegen kann, unter Vorbehalt der Nachbringung der Ermächtigung einstweilen zur Vertretung zuzulassen. | |
| 2. | Wird das Armenrecht in der Beschwerdeinstanz bewilligt, so kann die Entscheidung der Frage, ob der armen Partei zur vorläufig unentgeltlichen Wahrnehmung ihrer Rechte ein Anwalt beizuzuordnen ist, sowie die Auswahl dieses Anwalts dem Arbeitsgericht überlassen werden. Das Arbeitsgericht ist dabei durch die einem bestimmten Anwalt erteilte Ermächtigung nicht gebunden, nur bedarf, wenn es einen anderen Anwalt beizuzuordnen will, auch dieser der Ermächtigung der Arbeitsfront. | |
| 3. | Bei der Auswahl eines Armenanwalts im arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt die Beschränkung des § 36 Abs. 1 RW. nicht in Betracht, da dem arbeitsgerichtlichen Verfahren der Grundsatz der Lokalisierung der Anwaltschaft fremd ist. | |
| 4. | Wird die Beschwerde gegen Verfassung des Armenrechts z. T. zurückgewiesen, so kann dem Beschwerdeführer ein Teil der Kosten des Beschwerdeverfahrens auch dann auferlegt werden, wenn die Zurückweisung nicht die Hauptsache, sondern nur Nebenforderungen betraf.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 150) | 150 |
| 27. | Landesarbeitsgericht Leipzig. Urteil vom 15. Oktober 1934. — ArbD. 82/34. —
1. Ist nach den Statuten eines Vereins sein Sitz ein anderer als der Ort, an dem die Verwaltung geführt wird, so ist an beiden Orten für Klagen gegen den Verein der allgemeine Gerichtsstand gegeben.
2. Ist der Angestellte eines Vereins am Sitz einer bestimmten Ortsgruppe eines Vereins tätig und ist dieser Ort weder der Ort, an dem die Hauptverwaltung geführt wird, noch der Ort des statutarischen Sitzes, so kann für die Gehaltsklage dieses Angestellten gleichwohl am Orte des Sitzes seiner Ortsgruppe der Gerichtsstand des Erfüllungsortes gegeben sein.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 156) | 156 |
| 28. | Landesarbeitsgericht München. Urteil vom 30. November 1934. — VerReg. 69/34. —
1. Zulässigkeit der Feststellungsklage über die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung nach Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses.
2. Ist ein gewerblicher Arbeiter zum Vertrauensmann bestellt, so ist ihm gegenüber eine fristlose Entlassung gemäß § 124 a GewD. aus jedem wichtigen Grunde zulässig.
3. Bei der Prüfung der Frage, ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, müssen die Grundgedanken des ArbGG., insbesondere der Gesichtspunkt der Betriebsgemeinschaft, berücksichtigt werden.
4. Bei Annahmungen und Ueberheblichkeiten eines Beschäftigten hat der Betriebsführer in erster Linie erzieherisch und durch Abmahnungen einzugreifen. Erst wenn der Beschäftigte trotzdem sein ungehörtes Verhalten fortsetzt, ist die fristlose Entlassung zulässig.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 160) | 160 |

- Nr. 29. Landesarbeitsgericht Hannover. Urteil vom 19. Dezember 1934. — 10 S. 158/34. —
Zur Frage, wer das Betriebsrisiko trägt, wenn infolge Volkstrauer Musiker in einem gastwirtschaftlichen Unternehmen nicht beschäftigt werden können.
(ArbRSamml. Bd. 22 LAG. S. 169) 169

Entscheidungen der Arbeitsgerichte (ArbG)

- Nr. 1. Arbeitsgericht Wuppertal-Barmen. Urteil vom 18. September 1934. — 2 AG. 135/34. —
Seit mindestens Anfang 1933 hat sich die allgemeine Rechtsauffassung durchgesetzt, daß jeder Unternehmer an die bestehenden Tarifverträge gebunden ist, gleichgültig, ob diese für allgemeinverbindlich erklärt sind und er selbst tarifbeteiligt ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 ArbG. S. 113) 113
2. Arbeitsgericht Hamburg. Urteil vom 22. Oktober 1934. — Arb. Nr. 6331/34. —
Zum Begriff der Widlerinnen im Darmhandel.
(ArbRSamml. Bd. 22 ArbG. S. 172) 172

Entscheidungen der Sozialen Ehrengerichte (SozE)

- Nr. 1. Soziales Ehrengericht für das Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland. Beschluß des Vorsitzenden vom 8. Oktober 1934. — Ehrenger. 3/34. —
Die Mißhandlung eines jugendlichen Angestellten durch den Führer des Betriebes bedeutet auch dann eine ehrengerichtlich im Sinne von § 36 Ziff. 1 AOG. zu ahnende Verfehlung, wenn der Betriebsführer durch das Verhalten des Angestellten gereizt worden ist.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 51) 51
2. Soziales Ehrengericht für das Wirtschaftsgebiet Pommern. Urteil vom 15. September 1934. — Ehrenger. D. 1/34. —
Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz als Strafe für eine gröbliche Ehrenkränkung. Wenn der Unternehmer bei der Einsetzung leitender Angestellter versagt und ungeeignete Personen nicht entfernt, muß das Ehrengericht die erforderliche Anordnung zur Reinhaltung des Betriebes im Sinne nationalsozialistischer Anschauung treffen.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 52) 52
3. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland in Karlsruhe. Urteil vom 20. November 1934. — AGS. 5/34. —
Ein Unternehmer, der planmäßig seines Vorteils wegen untertarifmäßige Löhne bezahlt und den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit zuwiderhandelt, mißbraucht seine Machtstellung im Betriebe. In der vorläufigen Verletzung der zum Schutze der Beschäftigten gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft. Zulässigkeit

- Nr. der ehrengerichtlichen Verfolgung trotz strafgerichtlicher Ahndung des gleichen Verhaltens, das der ehrengerichtlichen Verurteilung zugrunde liegt.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 89) 89
4. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland. Urteil vom 26. Oktober 1934. — Ehrenger. 2/34. —
Unwürdige Behandlung der Gefolgschaftsmitglieder ist eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten.
Unpünktliche Lohn- und Gehaltszahlungen, die ihre Ursache in der wirtschaftlichen Bedrängnis des Betriebes finden, beruhen nicht auf Böswilligkeit.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 97) 97
5. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland in Karlsruhe. Urteil vom 5. Dezember 1934. — AGS. 4/34. —
Die Ehefrau eines Unternehmers, die ihren Ehemann im Betriebe unterstützt und der die Aufsicht über die weiblichen Beschäftigten übertragen ist, ist nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 AOG. zu bestrafen, wenn sie eine ihrer Aufsicht unterstehende Angestellte durch Mißhandlung in ihrer Ehre kränkt.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 101) 101
6. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Ostpreußen in Königsberg. Urteil vom 14. November 1934. — SozE. 5/34. —
Ein Betriebsführer, der seinen Gefolgschaftsangehörigen Prügel anbietet, kränkt sie böswillig in ihrer sozialen Ehre unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe. Entfernung vom Arbeitsplatz ist die angemessene Strafe, wenn nur dadurch die Ruhe im Betriebe wiederhergestellt werden kann.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 117) 117
7. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark in Hamburg. Urteil vom 12. November 1934. — E. G. Nr. 2/34. —
Grobe Mißhandlung eines Gefolgschaftsangehörigen ist als gröbliche Verletzung der sozialen Pflichten zugleich ein Verstoß gegen die Grundsätze der sozialen Ehre. Sie zeigt eine unehrerhabte Gesinnung.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 119) 119
8. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark in Hamburg. Urteil vom 29. November 1934. — EG. 1/34. —
Ausnutzung der Arbeitskraft durch Verabreichung unzureichender und unwürdiger Kost. Verufte Verletzung der sozialen Pflichten und böswillige Zerstörung des für jede Betriebsgemeinschaft unbedingt erforderlichen Vertrauensverhältnisses zeigen die Ungeeignetheit für die Ehrenstellung des Führers des Betriebes (§ 36 Ziff. 1 AOG.).
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 124) 124
9. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Ostpreußen in Königsberg. Urteil vom 14. November 1934. — Soz. E. 6/34. —

- Nr. Seite SozG
- Böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft durch Zuweisung unzureichender Wohnungen und beharrliche Weigerung, Verbesserungen vorzunehmen. Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auf Zeit. (§§ 36 Ziff. 1, 38 A.D.G.)
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 128) 128
10. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Westfalen in Essen. Urteil vom 17. Dezember 1934. — *EG*. 4/34. — Unwürdige Behandlung eines Gefolgschaftsmitgliedes durch Beschimpfungen und Tätlichkeiten ist eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten. Wiederholte Kündigung aus nichtigem Anlaß zeigt die asoziale Gesinnung. — § 36 Ziff. 1 A.D.G. —
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 133) 133
11. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland. Vorentscheidung des Vorsitzenden vom 22. November 1934. — *AGB*. 3/34. — Die wiederholte Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen ist eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen und zeigt eine unehrenhafte Gesinnung. — §§ 36 Ziff. 1, 38 Ziff. 2, 43 u. 46 A.D.G. —
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 135) 135
12. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland. Urteil vom 17. Dezember 1934. — *Ehrenger.* 4/34. — Eine fortgesetzte untertarifliche Entlohnung ist eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betriebe. Die untertarifliche Entlohnung ist auch dann eine hartnäckige Zuwiderhandlung gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, wenn es sich nicht um Verstöße gegen eine vom Treuhänder erlassene Tarifordnung, sondern um die Mißachtung eines als Tarifordnung verlängerten Tarifvertrages aus früherer Zeit handelt. — §§ 36 Ziff. 1 und 3, 72 A.D.G.; Anordnung des RM. v. 28. März 1934. —
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 139) 139
13. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Sachsen. Urteil vom 18. Dezember 1934. — *EG*. 3/34. — Gewaltanwendung gegen einen Arbeiter zeigt eine Mißachtung des Arbeitskameraden und deshalb eine asoziale Gesinnung. Ein erwachsener auf dem Hofe des Vaters tätiger Landwirtsohn ist Aufsichtsperson. Langjährige Mißwirtschaft beweist die Unfähigkeit, Führer des Betriebes zu sein.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 173) 173
14. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Schlesien. Urteil vom 17. November 1934. — *EG*. Nr. 2/34. — In der fortgesetzten Verletzung der zum Schutze der Arbeitnehmer gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaft. Die Einschüchterung der Gefolgschaft durch Entlassungsdrohungen ist eine Ausnutzung der Machtstellung im Betriebe.

- Nr. Seite SozG
- Wer sich durch sein Verhalten außerhalb der Volksgemeinschaft stellt, hat das Recht, Führer des Betriebes zu sein, für dauernd verwirkt.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 175) 175
15. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Westfalen in Essen. Urteil vom 14. Dezember 1934. — *EG*. 2/34. — Das Fordern unzulässiger Ueberstunden ist eine Ausnutzung der Arbeitskraft. Mehrfache vergebliche Hinweis auf das Unzulässige einer Handlung bestätigen den bösen Willen des Täters.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 181) 181
16. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Hessen in Frankfurt a. M. Urteil vom 29. Dezember 1934. — *EG*. 2/34. — Die Möglichkeit, daß die im Hause wohnende Schwiegertochter eines Sanatoriumbesitzers eine Kontrolle in der Küche ausüben konnte, wenn sie nur wollte, macht sie zur Aufsichtsperson. Bezieht sich das Gesetz über Straffreiheit auch auf Ehrverletzungen?
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 184) 184
17. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Westfalen. Vorentscheidung des Vorsitzenden vom 15. Januar 1935. — *EG*. 3/34. — Körperliche Mißhandlung als gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten. Böswillig handelt, wer es bewußt an der notwendigen Rücksichtnahme auf das Ehrgefühl des verletzten Gefolgschaftsangehörigen fehlen läßt.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 188) 188
18. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark. Urteil vom 21. Dezember 1934. — *EG*. 9/34. — Unter Umständen kann die Inanspruchnahme vertraglicher Rechte als veralteter „Herr-im-Hause-Standpunkt“ mit dem Geist wahrer Betriebsgemeinschaft nicht in Einklang gebracht werden. Ehrverletzung durch Unterlassung. Mehrere Verstöße gegen die soziale Ehre werden, soweit sie in einem Verfahren verfolgt werden, immer nur durch eine einheitliche Strafe gefühnt.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 190) 190
19. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Schlesien. Urteil vom 9. Januar 1935. — *EG*. 1/34. — Das Gesetz über Straferlaß vom 4. August 1934 findet auf ehrengerichtliche Verfahren keine Anwendung. Die im Affekt begangene Handlung kann eine böswillige Ehrenkränkung sein. Der Begriff der Böswilligkeit ist weit auszulegen. Es handelt schon böswillig, wer nicht seinen guten Willen erkennen läßt. Grundzüge der Strafbemessung.
(ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 196) 196
20. Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Brandenburg in Berlin. Urteil vom 18. Dezember 1934. — *EG*. 21/34. —
1. Der sozialen Ehrengerichtbarkeit unterliegen grundsätzlich alle Angehörigen einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft.

Nr.	Seite
Ausgenommen sind lediglich diejenigen Personenkreise, die das Gesetz selbst bestimmt. Die Angehörigen eines reichsgesetzlich anerkannten Standes, insbesondere der Kulturkammer, sind nicht ausgenommen.	
2.	208
Bei der Beurteilung, ob eine Handlung der Aburteilung durch das soziale Ehrengericht unterliegt, kommt es auf die innere Gesinnung und ein entsprechendes Verhalten des Beschuldigten an. In der Erregung getane Äußerungen, also Affekthandlungen, sind keine böswilligen Ehrenkränkungen. Solche liegen dagegen vor bei vorsätzlichen Beschimpfungen.	
3.	208
Grundsätze der Strafbemessung. (ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 208)	
21.	216
Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark. Urteil vom 8. Januar 1935. — E.G. 7/34. Böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft durch Bereitstellung einer unwürdigen Wohnung an einen Landarbeiter. (ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 216)	
22.	220
Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Brandenburg. Entscheidung des Vorsitzenden vom 10. Dezember 1934. — S. E. Ger. 6/34. — Ehrengerichtliche Verfolgung wegen verspäteten Erlasses der Betriebsordnung. (ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 220)	
23.	221
Soziales Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Hessen in Frankfurt. Urteil vom 17. Dezember 1934. — E.G. 2/34. — Unzüchtige Annäherungsversuche des Betriebsinhabers sind eine böswillige Ehrenkränkung der Gesellschaftsmitglieder. Auch Ausländer unterliegen der ehrengerichtlichen Bestrafung. Taten vor dem Inkrafttreten des Gesetzes sind zwar nicht zu bestrafen, lassen aber einen Rückschluß auf die Gesinnung zu. (ArbRSamml. Bd. 22 Soz. Ehrenger. S. 221)	
A.	1*
Sachverzeichnis	
B.	12*
Gesetzesverzeichnis	
C.	19*
Zusammenstellung der Entscheidungen nach der Zeitfolge	
D.	22*
Alphabetisches Verzeichnis der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und der sozialen Ehrengerichte, deren Entscheidungen in Band 22 abgedruckt sind	
Berichtigung 24*	

Erste Abteilung
Entscheidungen
des Reichsarbeitsgerichts

Nr. 1 (RAG)

Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Anstellung eines gemeindlichen Angestellten als Dauerangestellten.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. August 1934. — RAG. 126/1934. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Altona.

Der Kläger stand seit dem 26. Juni 1911 im Dienste der Beklagten, zuletzt als Schlachthofheizer. Die Beklagte hat ihm seine Stellung auf den 31. August 1933 gekündigt. Der Kläger ist der Meinung, Dauerangestellter im Sinne des § 43 Abs. 2 des preuß. Besoldungsgesetzes vom 17. Dezember 1927 (GS. S. 234) und § 1 Abs. 4 Kap. 2, 4. Teil der preuß. Verordnung vom 12. September 1931 (GS. S. 179 [201]) zu sein und einer Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist mangels eines wichtigen Grundes nicht zu unterliegen. Der ehemalige Betriebsrat hatte den Einspruch des Klägers gegen die Kündigung für begründet erklärt. Der Kläger verlangt daher mit der Klage die Feststellung, daß die von dem Magistrat der Beklagten unter dem 29. Juli 1933 zum 31. August 1933 ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und die Verurteilung der Beklagten zur Weiterzahlung des Gehalts auf Grund der Einordnung in die Besoldungsgruppe A 10b mit einem Besoldungsdienstalter vom 1. Oktober 1913.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen; das LAG. aber hat ihr stattgegeben. Auf die Revision ist die Sache an das RAG. zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht hält für erwiesen, daß das frühere Arbeitsverhältnis des Klägers durch Beschluß der damals zuständigen Kollegien der Beklagten in ein Dauerangestelltenverhältnis umgewandelt worden sei, und daß der Magistrat von der ihm hierdurch erteilten Ermächtigung Gebrauch gemacht und den Kläger als Dauerangestellten angestellt habe, daß damit auch der Wille verbunden gewesen und zum Ausdruck gelangt sei, daß

nur bei wichtigem Grunde eine Kündigung zulässig sein solle. Da ein solcher Grund nicht geltend gemacht sei, hält das Berufungsgericht die Kündigung für unwirksam.

Die Bedenken, welche die Revision aus der Städteordnung für die Provinz Schleswig-Holstein vom 14. April 1869 (Pr. GS. S. 589) gegen diese Begründung geltend macht, sind nicht ungerechtfertigt.

Die Beschlußfassungen der städtischen Kollegien waren an sich innere Angelegenheiten, die Wirkung nach außen nur dadurch erlangen konnten, daß sie auf Grund einer Willensentschließung dem Kläger mitgeteilt wurden. Durch die Vereinbarung einer Dauerstellung oder des Ausschlusses von Kündigungsrechten hätte die Stadt dem Kläger gegenüber Verpflichtungen übernommen. Darauf ist bereits in der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 16. Oktober 1929 — RAG. 223/29 — (Bensh. Samml. Bd. 7 S. 146 [147]) hingewiesen worden. Zur wirksamen Begründung einer solchen Verpflichtung hätte es daher bei Ausstellung einer Urkunde der Form des § 60 Ziff. 7 der Städteordnung bedurft; sie erforderte Unterschrift des Bürgermeisters oder seines Stellvertreters und eines Magistratsmitglieds sowie des Stadtverordnetenvorstehers und seines Stellvertreters. Für die Wahrung dieser Form ergibt sich aus dem Tatbestand nichts.

Der Nachweis, daß die städtischen Körperschaften den Beschluß gefaßt hatten, reicht aber auch dann nicht aus, wenn von dieser Urkundensform abgesehen worden ist. Einer Willensentschließung, daß dem Kläger der Beschluß mitgeteilt würde, bedurfte es auch in diesem Falle. Zwar ist nach § 60 Abs. 1 Satz 2 der Städteordnung der Magistrat die alleinige ausführende Behörde auch in Fällen, in denen im Gesetz die Mitwirkung des Stadtverordnetenkollegiums angeordnet ist, und die Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts hat zugelassen, daß der Magistrat in seiner Gesamtheit ohne Beobachtung der Urkundensform die Stadtgemeinde verpflichtende Verträge abschließen kann (vgl. RAG. Bd. 89 S. 442; JW. 1916 S. 677 (678)), sei es unmittelbar, sei es durch eine vom Magistrat für den Einzelfall ermächtigte Person. Man wird also eine Willensentschließung des Magistrats allein, dem Kläger die Mitteilung von den Beschlüssen der Kollegien zu machen, für ausreichend erachten müssen. Eine solche Willensentschließung und die unmittelbare Benachrichtigung des Klägers durch den Magistrat in seiner Ge-

samtheit oder doch die Bevollmächtigung einer Person zur Mitteilung an den Kläger durch den Magistrat und die von diesem Bevollmächtigten an den Kläger daraufhin vorgenommene Mitteilung aber muß festgestellt werden (vgl. hierzu auch Urteil vom 15. Oktober 1932 — RAG. 282/32 — in ArbRSamml. Bd. 17 S. 138). Diese Feststellung, die tatsächlicher Art ist und gegebenenfalls aus den Umständen gefolgert werden kann, läßt das Urteil in genügender Klarheit vermissen. Daß eine lediglich auf Grund eines bestehenden allgemeinen Geschäftsgebrauchs stattfindende Mitteilung durch eine nicht ermächtigte Person nicht genügt, ist in RAG. Bd. 89 S. 442 und in dem vorstehend angeführten Urteile des Reichsarbeitsgerichts schon dargelegt worden.

Der Revision mußte daher stattgegeben und die Sache an das Berufungsgericht zurückerwiesen werden.

Anmerkung. Die Entscheidung geht zwar auf eine Kündigung zurück, die noch unter der Geltung des Betriebsrätegesetzes ausgesprochen war. Dem Feststellungsurteil war ein Einspruchsverfahren nach dem ehemaligen § 84 Abs. 2 BRG. vorausgegangen. Gleichwohl hat die Entscheidung auch fernerhin erhebliche Bedeutung; denn sie legt keine Vorschrift des aufgehobenen BRG. aus sondern trifft Feststellungen, die davon ganz unabhängig auch künftig jederzeit in Feststellungsprozessen oder noch mehr als Vorfragen in Lohnprozessen vorkommen und zur Entscheidung der Arbeitsgerichtsbehörden gelangen können.

Sachlich hat das Urteil für alle Stellen große Bedeutung, bei denen die Anstellung von Beschäftigten noch durch Beschlüsse eines Kollegiums oder durch das Zusammenwirken mehrerer Kollegien zu erfolgen hat. Für die Gemeinden dagegen hat die Entscheidung künftig in denjenigen Ländern, in denen das Führerprinzip in die Gemeindeverfassung eingeführt ist, wie z. B. in Preußen, nicht mehr diese Bedeutung.
Derfch.

Nr. 2 (RAG)

1. Der vom Fideikommissinhaber angestellte Verwalter hat nur dessen Weisungen zu befolgen und ist nicht verpflichtet, gegen den Willen seines Dienstherrn Maßnahmen zugunsten des Fideikommissanwärters zu treffen.
2. Zur Frage, wann die Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse eine Herabsetzung des vereinbarten Ruhegehalts rechtfertigt.
3. Bei der Verkündung eines Urteils, das nicht sofort im Anschluß an die mündliche Verhandlung verkündet wird, können

andere Richter mitwirken als die, von denen das Urteil gefällt ist.

4. Die Verschiebung des Verkündungstermins um mehr als eine Woche ist für den Bestand des Urteils ohne Bedeutung.
5. Die Vorschriften über die fristlose Kündigung von Dienstverträgen sind auf Pensionsverträge weder direkt noch entsprechend anzuwenden. Der Grundsatz von Treu und Glauben kann es aber als unerträgliche Zumutung für den früheren Arbeitgeber erscheinen lassen, einem Ruheständler, der sich in schwerer Weise gegen ihn vergangen hat, das Ruhegeld weiterzuzahlen. Dafür genügen aber nicht alle Verfehlungen, die zur fristlosen Kündigung eines Dienstvertrages ausreichen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 26. September 1934. — RAG. 84/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Breslau.

Der Kläger war seit 1911 Kammerdirektor in der Verwaltung des Fideikommisses C., zuletzt bei dem Fürsten H., dem ursprünglichen Beklagten. Sein letztes Jahresgehalt betrug 15000 RM. In einem Zusatzvertrag von 1924 war ihm Ruhegeld in Höhe von 80 v. H. seines letzten Gehaltes zugesichert. Ende 1928 wurde ihm zum Ende Juni 1929 gekündigt. Er erhielt vom 1. Juli 1929 ab Ruhegeld bis einschließlich November 1930, von da ab verweigerte der Fürst die Weiterzahlung. In einem Anfang Juli 1931 anhängig gemachten Vorprozeß hat der Kläger einen Teilbetrag von 3000 RM. des bis Ende Juli 1931 rückständigen Ruhegelds mit Zinsen gegen den Fürsten eingeklagt. Im Verlauf dieses Rechtsstreits hat der Fürst wegen angeblicher Verfehlungen des Klägers den Ruhegeldvertrag von 1924 fristlos gekündigt. Weiter hat er eine auf diese Verfehlungen gestützte Gegenforderung von 10000 RM. zur Aufrechnung gestellt. Der Kläger sollte nämlich dadurch, daß er dem ihm unterstellten Kammersekretär S. die Einziehung von Geldern für Stromlieferung übertragen, aber nicht für seine Ueberwachung gesorgt habe, es ermöglicht haben, daß S. im Verlauf mehrerer Jahre bis zum Ausscheiden des Klägers 10000 RM. unterschlug. Im zweiten Rechtsgang dieses Vorprozesses hielt das Landesarbeitsgericht Breslau die aufgerechnete Gegenforderung für begründet und wies deshalb die Klage ab. Im vorliegenden Rechtsstreit fordert der Kläger wiederum rückständiges Ruhegeld.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat den Ruhegeldvertrag von 1924 wegen Irrtums und arglistiger Täuschung angefochten. Weiter hat er sich auf die im Vorprozeß ausgesprochene Kündigung vom 31. Juli 1931 berufen. Im übrigen hat der Beklagte eine weitere Schadenserfassungsforderung von 7000 RM. zur Aufrechnung gestellt, die er darauf gestützt hat, daß der Kammersekretär S. nach dem Ausscheiden des Klägers noch 7000 RM. unterschlagen habe und der Kläger auch hierfür einstehen müsse, weil er seinerzeit die Geldereinzahlung dem S. übertragen habe, ohne zugleich die nötigen Ueberwachungsvokehrungen zu treffen; die Nachlässigkeit des Klägers während seiner Dienstzeit habe sich so auch nach seiner Zurrufesetzung noch schädigend ausgewirkt.

Zugleich hat der Beklagte Widerklage erhoben auf Feststellung, daß das Vertragsverhältnis durch die Kündigung vom 30. Juli 1931 gelöst sei und der Kläger keinerlei Ruhegeldansprüche mehr habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Der ursprüngliche Beklagte, Fürst H., ist nach Einlegung der Berufung verstorben; an seiner Stelle sind die jetzigen Beklagten in den Rechtsstreit eingetreten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagten verurteilt, an den Kläger 10965,50 RM. nebst 5 v. H. Zinsen, sowie ein laufendes Ruhegehalt von monatlich 500 RM. vom 1. Februar 1934 ab zu zahlen; die weitergehenden Klagansprüche und die Widerklage hat es abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hin wurde das Urteil aufgehoben und die Sache an das RAG. zurückverwiesen. Die Anschlußrevision der Beklagten wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Eine Kündigung des Ruhegeldvertrags hat das Landesarbeitsgericht für rechtlich unzulässig erklärt. Daß der Kläger mit seinem Ruhegeldverlangen mit Rücksicht auf seine Verfehlungen gegen Treu und Glauben verstoße, hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung verneint, die von den Beklagten vorgetragene Vorfälle seien teils unbewiesen, teils verspätet und im übrigen nicht geeignet, das Verlangen des Klägers als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen zu lassen.

Dagegen hat das Landesarbeitsgericht die Einrede des Fortfalls der Geschäftsgrundlage für durchschlagend erachtet und deshalb den monatlichen Rentenbetrag, der — bei Berücksichtigung der auch für den Kläger maßgeblichen Vorschriften über Kürzung der staatlichen Beamtenpensionen — auf etwa 700 RM. monatlich berechnet wird, vom 1. Januar 1932 ab auf 500 RM. monatlich ermäßigt.

Schließlich hat es auch die Aufrechnung mit der Gegenforderung von 10000 RM. voll und mit der weiteren Gegenforderung von 7000 RM. im Hinblick auf § 254 BGB. zur Hälfte für begründet erklärt.

Die Revision des Klägers greift das Berufungsurteil nach drei Richtungen an:

1. Rechtsirrtümlich habe das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Kläger für den durch S. angerichteten Schaden aufzukommen habe.

2. Rechtsirrtümlich sei die Minderung des vertraglichen Ruhegelds mit Rücksicht auf die veränderte wirtschaftliche Lage des Fideikommisses.

3. [Hier ohne Interesse].

Die Anschlußrevision der Beklagten macht geltend:

1. §§ 309, 311 BPD. seien dadurch verletzt, daß im Verkündungstermin vom 15. Februar 1934 andere Richter mitgewirkt hätten, als in der letzten mündlichen Verhandlung.

2.—5. [Ohne allgemeines Interesse].

6. Rechtsirrtümlich habe das Landesarbeitsgericht die Kündigung des Ruhegehaltsvertrags für gesetzlich unzulässig erklärt und auch die Einrede der Arglist zurückgewiesen.

7. Rechtsirrtümlich habe das Landesarbeitsgericht den im Schriftsatz des Klägers vom 24. August 1931 enthaltenen Beleidigungen des ursprünglichen Beklagten kein Gewicht beigelegt.

I. Revision des Klägers.

Der Kammersekretär S. hat jahrelang für die Fideikommissverwaltung, deren oberster Leiter der Kläger war, das Entgelt für gelieferten Strom von den Stromabnehmern eingezogen, aber nur teilweise an die von dem Rentmeister B. verwaltete Kasse abgeführt. Er hat vielfach runde Summen „a conto“ abgeliefert und dem Rentmeister jeweils vorgespiegelt, die in dem Strom-

lieferungsbuch verzeichneten, vom Kläger zur Vereinnahmung angewiesenen Schuldbeträge seien noch nicht voll eingegangen. Der Rentmeister B. hat unterlassen, den Eingang der Restbeträge zu überwachen; auch der Kläger hat keine besonderen Anordnungen getroffen, durch die eine solche laufende Ueberwachung sichergestellt worden wäre. Das Landesarbeitsgericht macht das dem Kläger zum Vorwurf. Es sei eine laufende allgemeine Buchprüfung unerlässlich gewesen, durch die dann auch die ordnungsmäßige Ablieferung der eingezogenen Stromlieferungsgelder überwacht worden wäre. Das Landesarbeitsgericht unterstellt dabei zwar, daß, wie der Kläger behauptet hat, die von ihm angeregte regelmäßige Buchprüfung von dem ursprünglichen Beklagten ausdrücklich abgelehnt worden ist, hält aber auch dann den Kläger nicht für entschuldigt. Da es sich um die Verwaltung eines Familienbesitzes gehandelt habe, hätte der Kläger unter Umständen auch gegen den Willen des Fideikommissinhabers beim Auflösungsamt für Familiengüter oder bei sonstigen mit der Beaufsichtigung der Fideikommissverwaltung betrauten Stellen auf die Notwendigkeit regelmäßiger allgemeiner Buchprüfungen hinweisen müssen. Diese Erwägung wird von der Revision mit Grund als rechtsirrig beanstandet. Der Kläger war von dem damaligen Fideikommissinhaber angestellt und von seinen Weisungen abhängig. Es ist nicht zu erkennen, aus welchem rechtlichen Gesichtspunkt er auch nur berechtigt, geschweige denn verpflichtet gewesen sein sollte, ausdrücklichen Weisungen seines Dienstherrn entgegenzuhandeln. Die Tatsache allein, daß es sich um die Verwaltung eines Familiengutes handelte, legte dem Kläger noch nicht die Pflicht auf, gegen den ausdrücklichen Willen des Fideikommissinhabers, seines Dienstherrn, zugunsten der Anwärter des Fideikommisses irgendwelche Maßnahmen zu treffen. Mit dieser Begründung läßt sich die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger müsse für die von S. begangenen Unterschlagungen einstehen, nicht aufrechterhalten. Unstreitig hat der Kläger den damaligen Fideikommissinhaber ernstlich darauf aufmerksam gemacht, daß eine regelmäßige Buchprüfung vorgenommen werden müsse. Damit hat er seiner Pflicht insoweit genügt. Fraglich kann nur sein, ob er, abgesehen von seiner Pflicht, den Fürsten auf die Notwendigkeit der Einführung einer regelmäßigen allgemeinen Buchprüfung hinzuweisen, etwa verpflichtet war, zur Ueberwachung der Geldgeschäfte des S. geeignete besondere Vor-

kehrungen zu treffen, statt sich darauf zu verlassen, daß der Rentmeister B. selbst den Eingang der angeblichen Reste im Auge behielt. Insofern ist eine nochmalige Prüfung durch das Landesarbeitsgericht geboten.

Rechtlich nicht haltbar sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es die Kürzung des Ruhegelts des Klägers von etwa 700 RM. auf 500 RM. monatlich vom 1. Januar 1932 ab begründet. Es hat erwogen, daß zwar die sog. Deflation und allgemeine Wirtschaftskrise die Anwendung der Grundsätze über die Veränderung der Geschäftsgrundlage (clausula rebus sic stantibus) nicht rechtfertige. Im vorliegenden Fall sei aber die wirtschaftliche Lage des Fideikommisses seit Abschluß des Ruhegeldvertrags von 1924, abgesehen von jenen allgemeinen Gründen wirtschaftlichen Verfalls, insolge besonderer, nur das Fideikommiß angehender Ereignisse ungewöhnlich verschlechtert. In den Jahren 1924 und 1925 seien weite Strecken des forstlich genutzten Landes der Forstleule zum Opfer gefallen. Die Gesamtverschuldung sei von etwa 500000 RM. im Jahre 1924 auf etwa 3000000 RM. im Jahre 1933 gestiegen. Am 12. Dezember 1931 sei das Sicherungs- und Osthilfe-Entschuldungsverfahren über den Betrieb eröffnet worden, nachdem lange unentschieden gewesen sei, ob der Betrieb überhaupt als noch entschuldungsfähig anerkannt werden sollte. Zur Zeit reichten nach den Mitteilungen des Generalbevollmächtigten von N. und des Treuhänders die laufenden Einnahmen des Betriebs kaum zur Bezahlung der Gehälter und Löhne der im Betrieb tätigen Angestellten und Arbeiter aus, für den Haushalt der Beklagten seien nur geringe Mittel verfügbar. Auf Grund der einstweiligen Verfügung des Landesarbeitsgerichts vom 15. August 1933 habe der Kläger nichts erlangen können, da nach der Angabe der Landstelle und des Treuhänders Mittel zur Zahlung der ihm in der Verfügung zugesprochenen Beträge (400 RM. monatlich) nicht vorhanden gewesen seien. Es bestehe die ernstliche Gefahr, daß bei Zahlung des verlangten Ruhegehalts von monatlich 700 bis 800 RM. an den Kläger die Umschuldung und wirtschaftliche Gefundung des Betriebs scheitere, und daß dann eine große Zahl von Arbeitern und Angestellten arbeitslos werde. Der Gedanke der ideellen und wirtschaftlichen Verbundenheit der Betriebsgemeinschaft erfordere, daß auf die Belange der in dem gesamten Betrieb tätigen Arbeitnehmer und der übrigen Ruhegehalts-

empfänger Rücksicht genommen werde. Allgemeine volkswirtschaftliche Gesichtspunkte ließen es wünschenswert erscheinen, daß die etwa erforderliche Umwandlung des bisherigen Großbetriebs in Mittel- und Kleinbetriebe nicht durch einen Zusammenbruch, sondern durch schrittweise Umbildung herbeigeführt werde. Auch die Interessen des Betriebsinhabers dürften nicht unberücksichtigt bleiben. Auch dem Kläger müsse daran gelegen sein, lieber einen geringeren, aber einigermaßen gesicherten Ruhegeltsbetrag zu erhalten, als bei einem höheren Monatsbetrag ständig die Unmöglichkeit weiterer Zahlungen befürchten zu müssen. Für den standesmäßigen Unterhalt des Klägers und seiner Frau reiche ein Betrag von monatlich 500 RM. aus, und die Nachzahlung der Rückstände ermögliche ihm die Abdeckung der wegen Ausbleibens der Ruhegeldzahlungen seit Dezember 1930 eingegangenen Schulverbindlichkeiten. Gegen die Kürzung auf 500 RM. lasse sich auch nicht einwenden, daß die damit für die Beklagten erzielte Ersparnis im Vergleich zu dem Gesamthaushalt des Fideikommisses gering sei. Denn eine erhebliche Senkung der Gesamtkosten lasse sich immer nur durch geringe Einsparungen bei den Einzelposten herbeiführen; für die Herabsetzung der Bezüge der im Betrieb noch tätigen Arbeitnehmer könnten die Beklagten andere Wege beschreiten. Diese Ausführungen sind rechtlich nicht aufrechtzuerhalten.

In dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 24. Mai 1933 RAG. 4/33 (Bensh. Samml. Bd. 18 S. 153) ist allerdings, wenn auch nur beiläufig, ausgesprochen, daß der in § 242 BGB. zum Ausdruck gekommene Grundsatz von Treu und Glauben im Verkehr eine Pensionskürzung dann rechtfertigen könne, wenn die Höhe der vereinbarten Pension den Bestand des Unternehmens des Schuldners wirtschaftlich zu gefährden geeignet sei. Daran ist auch grundsätzlich festzuhalten. Wenn auch das Ruhegeld sich rechtlich als eine nachträgliche Vergütung für frühere Dienste des Empfängers darstellt und der das Ruhegeld bewilligende Arbeitgeber die Vergütungswürdigkeit dieser Dienste zunächst nach dem Nutzen bemessen wird, den sie ihm und dem Betrieb unmittelbar gebracht haben, so wird der Ruhegeltsbewilligung doch häufig — wenn nicht regelmäßig — der Gedanke zugrunde liegen, daß die Dienste des Zuruhegesetzten sich auch in der Zukunft auswirken und daß die Entwicklung und das künftige Gedeihen des Betriebes mit auf jene Dienste zurückzuführen sind, daß es also billig

erscheint, dem Zurruhegesetzten einen Anteil auch an den weiteren Erträgen des Betriebes zukommen zu lassen. Dann liegt dem Ruhegeldversprechen regelmäßig die Erwartung zugrunde, daß der Betrieb wie bisher ertragreich sein werde. Und gerade dann, wenn das Versprechen vorbehaltlos erteilt wird, geht der Versprechende — sofern nicht etwa ein Kapital zur Deckung der Pensionslasten sichergestellt ist — erkennbar mit vollster Sicherheit davon aus, daß sich in der Entwicklung seines Betriebes nichts Wesentliches zu seinen Ungunsten ändern werde. Treten dann wider Erwarten unverschuldete schwere Verluste ein, die den Gewinn aufzehren und womöglich den Fortbestand des Unternehmens gefährden, so kann der Gedanke der auch für den zurruhegesetzten Arbeitnehmer noch fortdauernden inneren und äußeren („ideellen und wirtschaftlichen“) Verbundenheit mit dem Betrieb dazu führen, daß Treu und Glauben dem Ruhegeldnehmer gebieten, sich mit einer Minderung seines Ruhegeldes einverstanden zu erklären, wenn durch die dadurch erzielte Ersparnis der Zusammenbruch vermieden werden kann und der gekürzte Betrag noch zur Bestreitung einer angemessenen Lebenshaltung ausreicht oder — wenn das Ruhegeld, wie vielfach, nur einen Zuschuß zu den Lebenshaltungskosten darstellte — noch einigermaßen diesen Zweck erfüllen kann.

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so fällt vor allem auf, daß das Landesarbeitsgericht völlig unbeachtet gelassen hat, daß der Kläger seiner Behauptung nach schon seit 1924 den damaligen Fideikommißbesitzer auf den drohenden wirtschaftlichen Verfall des Betriebes und seine Ursachen hingewiesen und annehmbare Vorschläge zur Abwendung des Niederganges gemacht, daß der Fürst aber diese Warnungen und Vorschläge in den Wind geschlagen hat. Solange diese Behauptungen nicht ausgeräumt sind, kann nicht die Rede davon sein, daß der Kläger nach Treu und Glauben verpflichtet wäre, durch persönliche Opfer den Zusammenbruch des Betriebes aufzuhalten, der durch die Nichtbeachtung seiner Vorstellungen mindestens mitverursacht sein würde. Solche Opfer können dem Kläger aber weiter auch nur dann zugemutet werden, wenn mindestens einige Sicherheit besteht, daß alle anderen in gleicher oder ähnlicher Lage befindlichen Gläubiger die entsprechenden Opfer bringen und so der Zusammenbruch des Fideikommisses wirklich verhindert wird. Auf welche Weise die Beklagten — wie das Landesarbeitsgericht meint

— mit Erfolg erreichen könnten, daß die im Betrieb noch tätigen Angestellten und Arbeiter in ihren Bezügen herabgesetzt werden, steht schon angesichts der vermutlich bestehenden Tarifverträge völlig dahin. Auch der Gedanke des Landesarbeitsgerichts, der Kläger müsse durch ein persönliches Opfer das volkswirtschaftlich wünschenswerte Ziel einer nicht durch Konkurs überstürzten, sondern schrittweisen Umwandlung des bisherigen Großbetriebs in Klein- und Mittelbetriebe fördern, ist verfehlt. Ganz abgesehen davon, daß nicht die geringste Sicherheit dafür gegeben ist, daß das dem Kläger schon jetzt endgültig auferlegte Opfer — (das für den Kläger eine erhebliche Minderung seines Einkommens bedeutet, für den Gesamthaushalt des Fideikommisses aber nur eine verschwindend kleine Summe darstellt) — imstande sein wird, jenes Ziel zu erreichen, sind hierfür von der Gesetzgebung bestimmte Wege eröffnet, wie eben das Sicherungs- und das Stillehalte-Entschuldungsverfahren.

Nach alledem erweist sich die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Kürzung des klägerischen Ruhegeldanspruches als rechtlich nicht ausreichend begründet. (Vgl. dazu auch die neuerliche Entscheidung des Reichsgerichts vom 13. Juni 1933, RAG Bd. 141 S. 150.)

II. Anschlußrevision der Beklagten.

Zu 1. Nach feststehender Rechtsprechung können bei der Verkündung eines Urteils, das nicht sofort im Anschluß an die mündliche Verhandlung verkündet wird, andere Richter als diejenigen mitwirken, von denen es gefällt ist. Daß der Verkündungstermin nicht über eine Woche hinaus angelegt werden soll, ist, wie ebenfalls in der Rechtsprechung feststeht, nur eine Ordnungsvorschrift, deren Verletzung ohne jede Bedeutung für den Bestand des Urteils ist. Irgendwelchen Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzugehen, bietet der vorliegende Fall nicht.

Zu 6. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht darin rechtlich einen Rechtsverstoß begangen, daß es die Kündigung eines Pensionsvertrags nach der Zurruhesetzung des Ruhegeldberechtigten für gesetzlich nicht zulässig erklärt hat. Das Ruhegeld stellt sich, wie schon in anderem Zusammenhang angedeutet, rechtlich als nachträgliche Vergütung früher geleisteter Dienste dar. Die Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung geht somit nach Beendigung der Dienstleistungspflicht des Arbeitnehmers auf einseitige Leistungen, und es steht ihr keine Gegenverpflichtung des Ruhegeldnehmers mehr

gegenüber. Auch die Treupflicht, der der Ruheständler in gewissem Umfang noch unterliegt, ist nicht als solche Gegenverpflichtung anzusehen, die im Austauschverhältnis zur Zahlungspflicht des Arbeitgebers stände. Deshalb kann hier von einer unmittelbaren oder auch nur von einer entsprechenden Anwendung der von der Revision angezogenen Bestimmungen über fristlose Kündigung von Dienstverträgen (BGB. § 626, Vorläuf. LandesarbeitsD. § 16, Schlesiſcher Gutsbeamtentarifvertrag § 15 usw.) nicht die Rede sein.

Das Landesarbeitsgericht hat zugunsten der Beklagten angenommen, eine erst nach der Zurrufesetzung des Arbeitnehmers entdeckte Pflichtverletzung während der Dienstzeit oder eine nachträgliche Treupflichtverletzung des Ruheständlers könnten unter Umständen derartig schwer sein, daß das Verlangen nach Fortzahlung des Ruhegeldes gegen Treu und Glauben verstoße. Die Voraussetzungen, unter denen ein solcher Verstoß angenommen und deshalb dem Zahlungspflichtigen die Weiterzahlung nicht mehr zugemutet werden könne, seien aber wesentlich strenger, als etwa die Voraussetzungen für die fristlose Kündigung eines Dienstvertrags aus wichtigem Grunde. Das Landesarbeitsgericht hat die von den Beklagten geltend gemachten Kündigungsgründe auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt geprüft und ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, daß die dem Kläger gemachten Vorwürfe noch nicht einmal zur fristlosen Kündigung eines Dienstvertrags ausreichen würden, also erst recht keinen Grund abgeben können, das Klagbegehren als gegen Treu und Glauben verstoßend anzusehen. Ohne Grund glaubt die Anschlußrevision in diesen Ausführungen eine die Beklagten beschwerende Verletzung des § 242 BGB. finden zu können. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß der das gesamte Gebiet des Rechts beherrschende Grundsatz von Treu und Glauben gegebenenfalls es als unerträgliche Zumutung an den früheren Arbeitgeber erscheinen lassen kann, einem Ruheständler, der sich in schwerer Weise gegen ihn vergangen hat, das Ruhegeld weiterzuzahlen. Ob auch Verfehlungen, die schon während der Dienstzeit begangen, aber erst nachträglich an den Tag gekommen sind, hierzu ausreichen, oder ob in solchen Fällen der Arbeitgeber auf die Ansetzung des Ruhegeldvertrags beschränkt werden muß, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls ist darin kein Rechtsirrtum zu finden, daß das Landesarbeitsgericht nicht schon Verfehlungen

für ausreichend hält, die zur fristlosen Kündigung eines Dienstvertrags genügen würden. Der laufende Dienstvertrag bringt eine fortdauernde Berührung beider Vertragsteile mit sich, die in aller Regel ein besonderes gegenseitiges Vertrauensverhältnis voraussetzt. Ein Aushalten des Dienstvertrags ist dem einen wie dem anderen Teil regelmäßig dann nicht mehr zuzumuten, wenn dieses Vertrauensverhältnis erheblich gestört ist. Von einem solchen Vertrauensverhältnis kann dann nicht mehr die Rede sein, wenn irgendwelche Dienste nicht mehr zu leisten sind und nur noch eine einseitige Verpflichtung zu regelmäßigen Zahlungen besteht.

Zu 7. Wenn die Anschlußrevision bemängelt, daß das Landesarbeitsgericht auch in Einreichung und Vortrag des Schriftsatzes des Klägers vom 24. August 1931 im Vorprozeß einen Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers nicht gefunden habe, so kann auch das nicht als rechtsirrig bezeichnet werden. Mag auch der Schlesiſche Gutsbeamtentarifvertrag Beleidigung des Dienstherrn durch den Gutsbeamten ausdrücklich als Grund zur sofortigen Entlassung des letzteren anführen, so hat doch das Landesarbeitsgericht mit Recht berücksichtigt, daß es sich hier um Ausführungen in einem anhängigen Rechtsstreit handelte, der auch von der Gegenseite mit großer Schärfe geführt worden sei und daß — wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß festgestellt hat — Form und Inhalt nicht über eine zulässige Interessenwahrnehmung hinausging.

Anmerkung. 1. Den Schwerpunkt der vorstehenden Entscheidung bilden die Ausführungen über die Möglichkeit einer Herabsetzung des Ruhegehalts wegen Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers. In seiner grundsätzlichen Stellungnahme schließt sich das RAG. an seine früheren Entscheidungen über die gleiche Frage an (vgl. RAG. Bensch. Samml. Bd. 18 S. 153 und die in der Ann. zu jenem Urteil genannten weiteren Entscheidungen). Es lehnt nach wie vor ein allgemeines Recht zur Herabsetzung von Pensionen wegen Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse ab, läßt vielmehr eine Kürzung nur ganz ausnahmsweise zu, wenn Treu und Glauben sie erforderlich machen. Dabei ist zu beachten und zu begrüßen, daß das RAG. auch jetzt für diese Ausnahme sehr enge Grenzen zieht. Einmal darf der wirtschaftliche Niedergang nicht vom Arbeitgeber selbst verschuldet sein, zweitens muß einige Sicherheit bestehen, daß alle anderen in gleicher oder ähnlicher Lage befindlichen Gläubiger entsprechende Opfer bringen, drittens muß die Pensionskürzung zusammen mit den entsprechenden Opfern der anderen Gläubiger geeignet sein, den andernfalls drohenden Zusammenbruch des Unternehmens abzuwenden, und endlich muß der gekürzte Be-

trag zur Bestreitung einer angemessenen Lebenshaltung noch ausreichen oder, wenn er nur als Zuschuß zu den Lebenshaltungskosten dienen sollte, noch einigermaßen diesen Zweck erfüllen können. Damit hat das RAG, wie es in der Anmerkung Bensch. Samml. Bd. 18 RAG. S. 157 am Schluß für wünschenswert erklärt worden war, einerseits die Möglichkeit der Pensionskürzung eng umgrenzt und andererseits nähere Richtlinien für die hiernach noch in Frage kommenden Fälle aufgestellt. Das ist im Interesse der Rechtsicherheit sehr zu begrüßen.

2. Von Interesse sind ferner die Ausführungen über die etwaige Kündigung eines Pensionsvertrages. Das RAG. verneint im Gegensatz zu der von mir in der Anmerkung Bensch. Samml. Bd. 10 RAG. S. 24 vertretenen Ansicht die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung in direkter oder analoger Anwendung des § 626 BGB., gibt aber andererseits dem Arbeitgeber das Recht, nach Treu und Glauben die Weiterzahlung der Pension wegen schwerer Pflichtverletzung des Pensionsberechtigten zu verweigern. Praktisch kommt es damit in Wahrheit zu dem gleichen Ergebnis. Denn ein Grund zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB. liegt nur vor, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Das sind aber genau die gleichen Voraussetzungen, unter denen auch das RAG. das Recht zur Verweigerung weiterer Pensionszahlungen gewähren will. Richtig ist, worauf ich in der genannten Anmerkung schon hingewiesen habe, daß für die Kündigung des Pensionsverhältnisses weit schärfere Voraussetzungen aufzustellen sind als für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitsvertrag bringt die Parteien in enge persönliche Berührung und setzt ein Vertrauensverhältnis voraus, das allerdings je nach der Art der Dienstleistungen stärker oder schwächer ausgeprägt sein kann. Jede stärkere Erschütterung dieses Verhältnisses gibt einen Grund zur fristlosen Kündigung. Demgegenüber besteht beim Pensionsverhältnis im allgemeinen nur eine einseitige Zahlungspflicht des Arbeitgebers, der nur sekundäre Treuepflichten des Pensionsempfängers gegenübersteht. Hier kommt es also nicht auf ein persönliches Zusammenarbeiten der beiden Parteien an, es besteht kein enges Vertrauensverhältnis, das erschüttert werden könnte, sondern es fragt sich lediglich, ob dem Unternehmer nach Treu und Glauben die Fortzahlung der Pension noch zugemutet werden kann. Das schließt aber die Anwendbarkeit der Kündigungsvorschriften keineswegs aus, sondern erscheint im Gegenteil bei Anwendung des § 626 BGB. selbstverständlich, denn bei der Frage des wichtigen Kündigungsgrundes müssen stets die besonderen Verhältnisse des betreffenden Vertrages berücksichtigt werden und die Kündigung ist nur zulässig, wenn die Fortsetzung gerade dieses Vertragsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Im praktischen Ergebnis ist es also dasselbe, ob man eine Kündigung des Vertrages aus wichtigem Grunde oder eine Verweigerung von der Zahlungspflicht wegen Nichtzumutbarkeit nach Treu und Glauben zuläßt. Da das Pensionsverhältnis ein Rest des Arbeitsvertragsverhältnisses ist, dürfte die Heranziehung des § 626 BGB. näher liegen. Praktisch wichtig ist aber lediglich, und darin ist dem vorstehenden Urteil voll zuzustimmen, daß die Aufhebung des Pen-

sionsverhältnisses nur in sehr viel engerem Rahmen zulässig ist als die Kündigung eines laufenden Arbeitsvertrages.

3. Was endlich die prozessualen Fragen betrifft, so scheint insofern ein Irrtum vorzuliegen, als das RAG. von einer Ordnungsvorschrift spricht, nach der der Verkündungstermin nicht über eine Woche hinaus angefeht werden soll. Das trifft für § 310 ZPO. zu, der ausdrücklich als Soll-Vorschrift gefaßt ist. Dagegen bestimmt § 60 Abs. 1 Satz 2 ArbGG., der nach § 64 Abs. 3 auf das Berufungsverfahren anwendbar ist, daß der Verkündungstermin „nicht über drei Tage hinaus angefeht werden darf“. Trotz dieser anderen Fassung ist aber mit der herrschenden Lehre anzunehmen, daß auch hier die Verletzung der Vorschrift nicht die Anfechtung des in einem später anberaumten Termin verkündeten Urteils durch Berufung oder Revision rechtfertigt (vgl. Dersch-Wolffmar, ArbGG. § 60 Anm. 1, Flatow-Joachim, ArbGG. § 60 Anm. 2, Baumbach, ArbGG. § 60 Anm. 2 B, Sued-Nipperdey Bd. 2 S. 738 Note 6). Im Ergebnis ist also auch in diesem Punkte dem vorstehenden Urteil zuzustimmen.

Sued.

Nr. 3 (RAG)

Fristlose Entlassung eines langfristig angestellten Zieglermeisters, weil dem Arbeitgeber die weitere Beschäftigung infolge Zwangsverwaltung seines Grundbesitzes unmöglich geworden ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 11. November 1933 — RAG. 211/33 — und 26. September 1934 — RAG. 127/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Güstrow.

I. Urteil vom 11. November 1933 — RAG. 211/33.

Der Kläger war durch Vertrag vom 1. April 1929 als Zieglermeister für die auf dem Gute des Beklagten betriebene Ziegelei verpflichtet. Durch Zusatzvereinbarung war der Vertrag auf 10 Jahre abgeschlossen. Durch Schreiben vom 6. September 1932 hat der Beklagte das Vertragsverhältnis gemäß § 626 BGB. mit sofortiger Wirkung gekündigt.

Die auf Feststellung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage hatte in den Vorinstanzen Erfolg. Die Revision führte zur Zurückverweisung an das RAG.

Aus den Gründen:

Dagegen geben die Ausführungen des angefochtenen Urteils zu rechtlichen Bedenken Anlaß, soweit sie sich darauf beziehen, daß

auch die Veränderung der Wirtschaftslage den Beklagten zur Lösung des Vertragsverhältnisses nicht berechtigt habe. Grundsätzlich ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß an sich der Arbeitgeber auch bei ungünstiger Veränderung der Wirtschaftslage und des Geschäftsganges nicht befugt sei, durch vorzeitige Kündigung die Gefahr des Betriebes auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, daß aber die Rechtslage dann eine andere sei, wenn die Veränderung zuungunsten des Arbeitgebers sich so stark ausgewirkt habe, daß er durch Fortsetzung des Arbeitsvertrages in eine ernste Gefahr gerate. Es sei deshalb, so hat es ausgeführt, im vorliegenden Falle zu prüfen, ob tatsächlich die Verhältnisse der Ziegelei eine derartige katastrophale Veränderung erlitten hätten, daß dem Beklagten in seiner Existenz eine ernste Gefahr drohe, wenn er den Betrieb noch über den September 1932 hinaus fortsetze. Dieser Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts ist rechtlich nicht zu beanstanden; er liegt in der Richtung der Grundsätze, die die Rechtsprechung in bezug auf die Lösung des Dienstvertragsverhältnisses aus wichtigem Grunde entwickelt hat (vgl. RAG. Urteile vom 23. April 1932 — RAG. 7/32 —, vom 28. Januar 1933 — RAG. 486/32 —, vom 4. Februar 1932 — RAG. 296/32 —, vom 26. Juli 1933 — RAG. 110/33 — in Bensch. Samml. Bd. 16 S. 78, Bd. 17 S. 257, 259, Bd. 18 S. 300). Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht verkannt, daß sowohl die Lage der Ziegelindustrie zur Zeit des Auspruchs der Kündigung außerordentlich darniederlag und der Beklagte nur mit einem gewissen Verluste den Ziegeleibetrieb aufrechtzuerhalten in der Lage sein würde als auch ferner, daß die Vermögensverhältnisse des Beklagten seit mehreren Jahren außerordentlich schlecht waren. Es hat in letzterer Beziehung insbesondere darauf verwiesen, daß die Güter des Beklagten sich bereits längere Zeit im Sicherungsverfahren befunden hätten, daß dieses Sicherungsverfahren aber aufgehoben worden sei, weil es zu einer Sanierung der Verhältnisse nicht habe führen können, und daß seit Februar 1933 die Zwangsverwaltung angeordnet sei. Gleichwohl hat es die Berechtigung des Beklagten, den noch bis zum Jahre 1939 laufenden Vertrag mit dem Kläger zu lösen, mit Rücksicht auf die den Kläger durch eine solche Lösung treffenden Nachteile verneint, indem es erwogen hat, daß der Kläger durch die Auflösung des Vertragsverhältnisses nicht nur seinen Arbeitsplatz verliere und infolge seines hohen Alters und der schlechten Lage

auf dem Ziegelmarke eine neue Stellung als Zieglermeister gewiß nicht wieder erhalten werde, sondern daß er auch die ganzen Maschinen im Anschaffungswerte von 5000 RM., welche er in die Ziegelei des Beklagten eingebaut habe, verliere, die, wenn er sie aus der Ziegelei wieder fortnehmen müsse, völlig entwertet und unverkäuflich sein würden, daß also der Kläger nicht nur seine gegenwärtige Arbeitsexistenz, sondern auch sein ganzes Vermögen verlieren würde. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht aber nicht beachtet, daß nach der Zusatzvereinbarung zum Vertrage vom 1. April 1929 der Beklagte die vom Kläger eingebauten Maschinen zum jeweiligen Werte zu übernehmen hat, wenn das Vertragsverhältnis aus irgendwelchen anderen Gründen als den der groben Pflichtverletzung des Klägers seitens der Gutsverwaltung vorzeitig gelöst werden sollte. Damit wird der für die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wesentlich in Betracht gekommene Gesichtspunkt, daß der Kläger im Falle der vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses neben der gegenwärtigen Arbeitsexistenz auch sein ganzes Vermögen verlieren würde, hinfällig. Ob das Landesarbeitsgericht beim Wegfalle dieses Gesichtspunktes zu dem gleichen Ergebnis gelangt sein würde, läßt sich den Ausführungen des angefochtenen Urteils nicht ohne weiteres entnehmen. Es bedarf daher unter diesen veränderten Gesichtspunkten einer erneuten Würdigung und Stellungnahme des Landesarbeitsgerichts in bezug auf die Frage des Vorliegens des wichtigen Grundes. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch Gelegenheit haben, die sich auf die Ablehnung des Zwangsverwalters, in den mit dem Kläger abgeschlossenen Vertrag einzutreten, beziehenden Ausführungen des angefochtenen Urteils im Hinblick auf den Einwand der Revision, daß diese Haltung den Beklagten ganz besonders berechtigt habe, den Vertrag mit dem Kläger zu lösen, einer Nachprüfung zu unterziehen und auch ferner zu dem weiteren von der Revision geltend gemachten Gesichtspunkt Stellung zu nehmen, daß schon vor Anordnung der Zwangsverwaltung dem Beklagten durch die Einleitung des Sicherungsverfahrens die freie Verfügung über seinen Besitz entzogen worden sei.

II. Urteil vom 26. September 1934 — RAG. 127/34.

Auf Grund erneuter Verhandlung hat das Landesarbeitsgericht am 7. Mai 1934 das arbeitsgerichtliche Urteil vom 14. Oktober

1932 aufgehoben und den Kläger mit seinem Feststellungsbegehren abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Durch das Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 11. November 1933 war dem Berufungsgericht mit der Zurückverweisung aufgegeben, noch zu prüfen, ob der Kläger bei Auflösung des Vertrags durch die vertragsmäßige Vergütung der eingebauten Maschinen vor der in dem früheren Urteil des Vorberichters angenommenen völligen Vermögenslosigkeit bewahrt bleibe und ob durch die Anordnung des Sicherungsverfahrens und dann der Zwangsverwaltung und durch die Weigerung des Zwangsverwalters, in den Vertrag mit dem Kläger einzutreten, dem Beklagten die freie Verfügung über seinen Besitz derart entzogen war, daß ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Kläger nicht mehr zugemutet werden konnte.

Das Berufungsgericht hat eine wesentliche Besserstellung des Klägers durch den Verkauf der Maschinen an den Beklagten aus der gegenwärtigen Entwertung der Maschinen verneint, erklärt nun aber die Kündigung mit Wirkung vom 10. Februar 1933, an welchem Tage der Zwangsverwalter die Uebernahme des Klägers in seine Dienste abgelehnt hat, für gerechtfertigt, da der Beklagte von da an nicht mehr in der Lage gewesen sei, dem Kläger die Ziegelei vertragsmäßig zur Verfügung zu stellen und ihn aus den Einnahmen aus der Ziegelei zu entlohnen.

Die Revision führt dagegen aus, daß die Zwangsverwaltung am 29. Mai 1934 aufgehoben und das Sicherungsverfahren zur Umschuldung neu eröffnet worden sei, was der Beklagte und der Zwangsverwalter schon im Verhandlungstermin vor dem Berufungsgericht vorausgesehen hätten, daß die Unmöglichkeit der Beschäftigung des Klägers während der Dauer der Zwangsverwaltung vom Kläger zu vertreten sei und daß die Zwangsverwaltung als ein vorübergehender Zustand die fristlose Kündigung nicht begründen könne, besonders da der Kläger mit der Aussetzung des Vertrags für die Dauer der Zwangsverwaltung einverstanden gewesen sei.

Die nachträgliche Aufhebung der Zwangsverwaltung nach Erlass des Urteils des Landesarbeitsgerichts kann vom Revisionsgericht nicht gewürdigt werden, da der Beurteilung des Revisions-

gerichts nur der Tatbestand zugrunde gelegt werden kann, der durch das Berufungsgericht festgestellt ist. Es ist deshalb auch davon auszugehen, daß vom Standpunkt des Berufungsgerichts aus das Ende der Zwangsverwaltung nach der zeugenschaftlichen Bekundung des Zwangsverwalters noch nicht abzusehen war. Die Zwangsverwaltung hatte bis dahin 15 Monate bestanden. Gegenüber dem anfänglich eingeleiteten Umschuldungsverfahren hatte die Zwangsverwaltung insofern eine wesentliche Änderung gebracht, als der Treuhänder den Ziegeleibetrieb fortsetzen zu können meinte, während der Zwangsverwalter die Uebernahme des Klägers ablehnte. Der Beklagte war nach den tatsächlichen Feststellungen der Vorberichter nicht imstande, den Vertrag mit dem Kläger aus anderen Mitteln durchzuhalten. Zudem war die Einstellung des Klägers sinngemäß durch den Betrieb der Ziegelei bedingt. Das Berufungsgericht hat in Erwägung dieser Tatumstände geschlossen, daß dem Beklagten die Fortsetzung des langjährigen Vertrags mit dem Kläger nicht zuzumuten war, weil seine eigene wirtschaftliche Lage sich grundlegend verschlechtert hatte und weil die eingeleiteten Zwangsmaßnahmen ihm jede Verfügung über sein Vermögen auf absehbare Zeit entzogen. Diese Würdigung des festgestellten Sachverhalts läßt nach den Grundätzen, die das Reichsarbeitsgericht über die Voraussetzungen der fristlosen Kündigung aus wirtschaftlicher Not des Arbeitgebers besonders in den Entscheidungen vom 28. Januar 1933 und vom 26. Juli 1933 = Bensch. Samml. Bd. 17 S. 257 und Bd. 18 S. 300 entwickelt hat, keinen Rechtsirrtum erkennen. Wenn Zwangsverwaltung und Sicherungsverfahren zum Zwecke der Umschuldung auch nicht den Verlust des Grundstückeigentums zur Folge haben, wie die in der Entscheidung vom 28. Januar 1933 behandelte Zwangsversteigerung, so können sie doch nach der besonderen Lage des Falles auch ihrerseits eine soweitgehende Beschränkung und Minderung des Eigentums mit sich bringen, daß sie in ihrer wirtschaftlichen Auswirkung auf den Grundstückeigentümer der Zwangsverwaltung gleichgestellt werden können.

Der von der Revision vorgetragene Einwand, daß der Kläger mit der Aussetzung des Vertrags für die Dauer der Zwangsverwaltung einverstanden gewesen sei, ist als neues tatsächliches Vorbringen nicht zu beachten. Er könnte sich aber auch beispielsweise dadurch als unerheblich erweisen, daß der Ziegeleibetrieb infolge

der langen Stilllegung durch die Zwangsverwaltung von dem Beklagten nach ihrer Beendigung nicht mehr aufgenommen werden konnte.

Die Hinausschiebung der Wirksamkeit der Kündigung auf den 10. Februar 1933 begegnet insofern keinem Bedenken, als das Berufungsgericht offensichtlich davon ausgegangen ist, daß die im September 1932 ausgesprochene fristlose Kündigung auch noch im Februar 1933 aufrechterhalten worden war, als mit der Weigerung des Zwangsverwalters zur Fortbeschäftigung des Klägers die die Kündigung erst rechtfertigende Sachlage eingetreten war.

Anmerkung: Die zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung schließt sich eng an die bisherige Rechtsprechung des RUG an. Es kann deshalb auf die Anmerkungen zu den früheren Entscheidungen, insbesondere ArbRSamml. Bd. 17 RUG. S. 261, verwiesen werden. Vgl. zu dem ganzen Problem auch meinen Aufsatz „Wirtschaftskrise und Arbeitsvertrag“ DArbR. 1933 S. 80 ff. u. 109 ff.

Sued.

Nr. 4 (RUG)

1. Ergänzung einer tarifl. Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 der NotVD. v. 8. 12. 31 6. Teil Kap. I durch eine Schlichterfestsetzung nach § 4 das.
2. Tragweite der Schlichterentscheidung v. 29. 12. 31 zum IV. der „Rhevestra“.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Oktober 1933. — RUG. 134/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Essen.

Der Kl. steht als Monteur im Dienste der Bekl. Maßgebend für sein Arbeitsverhältnis ist der IV. II (Werkstätten-, Strecken- und Hallenpersonal) der „Rhevestra“, der — gemäß § 4 i. Verb. mit § 9 des IV. I (Fahrpersonal) — durch das jeweilige Lohnabkommen ergänzt wird. Dieses bestimmt die einzelnen unter a bis h aufgeführten Lohnsätze verschieden nach 3 Wirtschaftsklassen, in die die tarifbeteiligten Straßenbahnunternehmungen einzeln eingereiht sind. Für die erste Wirtschaftsklasse gelten die höchsten Sätze, die für die zweite und dritte geltenden liegen grundsätzlich um (rund) 5 und 10 v. H. darunter. Die meisten Betriebe sind der Wirtschaftsklasse I zugestellt (ursprünglich 31) nur eine

Minderheit (ursprünglich 3 und 2) gehörten zur Wirtschaftsklasse II und III. Die Bekl. war ursprünglich der Wirtschaftsklasse I zugewiesen; sie wurde aber durch eine Schiedsstelle (Ortsklassenkommission) — die durch eine tarifl. Vereinbarung v. 6. 3. 31 geschaffen worden war, um notleidende Unternehmungen während des Laufs des Lohnabkommens in eine niedrigere Wirtschaftsklasse zu versetzen — durch Spruch v. 18. 8. 31 (mit Wirkung v. 15. 8. 31 ab) in die Wirtschaftsklasse II und weiter durch Spruch v. 22. 7. 32 (mit Wirkung v. 1. 9. 32 ab) in die Wirtschaftsklasse III versetzt. Solche Versetzungen in niedrigere Wirtschaftsklassen haben schon im Lauf des Jahres 1931 auch noch in einigen anderen Fällen stattgefunden (einschließlich der Bekl. in insgesamt 7 oder 8 Fällen). Als die ReichspräsidentenVD. v. 8. 12. 31 Teil 6 Kap. I eine allg. Herabsetzung der Tariflöhne anordnete, traten gemäß § 3 Abs. 1 das. die Tarifvertragsparteien der Rhevestra-Tarifverträge alsbald in Verhandlungen ein, es kam auch am 21. 12. 31 eine — freilich nur teilweise — Einigung zustande. Nicht einigen konnte man sich über die neuen Lohnsätze derjenigen Unternehmungen, die im Verlauf des Jahres 31 durch die Ortsklassenkommission in eine niedrigere Wirtschaftsklasse, also von I nach II oder von II nach III versetzt worden waren. Zur Fortsetzung dieser Lohnsätze wurde gemäß § 3 Abs. 2 a. a. D. der zuständige Schlichter angerufen. Dieser setzte mit Spruch v. 29. 12. 31 Löhne für die Wirtschaftsklassen II und III fest. Unter Nr. 1 seines Spruchs bezeichnete er die einzelnen Lohnsätze zu a bis c der Staffel des Lohnabkommens, und zwar bezifferte er sie zum großen Teil um 1 Pfg. höher, als sie in der Vereinbarung der Tarifparteien v. 21. 12. 31 festgesetzt worden waren. Unter Nr. 2 war dann gesagt „Alle anderen Lohnsätze sind die gleichen, wie in der Vereinbarung der Parteien v. 21. 12. 31 festgelegt; nur tritt bei d an Stelle des Betrags von 5,94 RM. 6,01 RM.“ Den danach maßgebenden Lohnsatz — gelernter Arbeiter (Handwerker) über 23 Jahre — zahlte die Bekl. dem Kl. bis Ende August 32. Mit dem 1. 9. 32 trat für die Bekl. eine weitere Lohnsenkung ein infolge ihrer schon erwähnten Versetzung von der 2. in die 3. Wirtschaftsklasse. Die Bekl. zahlte nunmehr dem Kl. nur noch Lohn der 3. Wirtschaftsklasse, aber nicht mehr nach dem Spruch des Schlichters v. 29. 12. 31 (73 Pfg.), sondern nach der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien v. 21. 12. 31 (72 Pfg.). Der Kl. erhebt Anspruch auf den

höheren Lohnsatz (73 Pfg.) und hat den Unterschied für die Zeit v. 1. 9. 32 bis 31. 1. 33 eingeklagt. Das LUG hat der Klage stattgegeben. Die Rev. des Bekl. hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Kl. steht auf dem Standpunkt, daß der von den Tarifvertragsparteien am 21. 12. 31 mit Wirkung v. 1. 1. 32 vereinbarte Nachtrag zum Lohnabkommen für die Bekl. weder ursprünglich maßgebend gewesen sei, noch später maßgebend geworden sei; denn von der Vereinbarung v. 21. 12. 31 seien alle diejenigen Unternehmungen ausgenommen gewesen, die — wie die Bekl. — im Laufe des Jahres 31 in eine niedrigere Wirtschaftsklasse versetzt gewesen seien. Für diese Unternehmungen seien mangels einer Einigung der Tarifvertragsparteien die neuen Lohnsätze durch Schlichterspruch festgesetzt worden. Dieser habe seine Geltung für die Bekl. nicht durch ihre zweite Herabstufung im Jahr 32 verloren. Nur eine nachträgliche Einigung der Tarifvertragsparteien, die an Stelle des Schlichterspruchs getreten wäre, hätte dessen Weitergeltung für die Bekl. beseitigen können; eine solche Einigung sei aber nicht zustande gekommen. Die Bekl. dagegen will in der Entsch. der „Ortsklassenkommission“ v. 22. 7. 32 nicht lediglich eine Versetzung der Bekl. von der Wirtschaftsklasse II nach der Wirtschaftsklasse III sehen, sondern darüber hinaus eine tarifl. Vereinbarung der Tarifvertragsparteien, wonach die Bekl. nunmehr (v. 1. 9. 32 ab) die Lohnsätze des Tarifvertragsnachtrags v. 21. 12. 31 zahlen solle. Der Schlichterspruch v. 29. 12. 31 könne für die von ihm betroffenen Betriebe nur so lange Geltung haben, als ihre Lohnverhältnisse nicht auf Grund einer späteren Entsch. der tarifl. Schiedsstelle (Ortsklassenkommission) eine Veränderung erfahren. Die Auffassung des Kl., meint sie, würde zu dem unverständigen („unlogischen“) Ergebnis führen, daß Betriebe, die vor dem 29. 12. 31 in eine niedrigere Wirtschaftsklasse versetzt worden seien, heute höhere Löhne zahlen müßten, als diejenigen, deren Herabstufung in dieselbe Wirtschaftsklasse erst nach dem 29. 12. 31 stattgefunden habe. Die Bekl. hat weiter unter Beweisanztritt behauptet, die Ortsklassenkommission habe auch nach dem 29. 12. 31 bei ihren Entsch. stets nur die von den Tarifvertragsparteien am 21. 12. 31 vereinbarten Lohnsätze im Auge gehabt, nicht aber die vom Schlichter am 29. 12. 31 festgesetzten.

Das LUG geht davon aus, daß die Vereinbarung der Tarif-

vertragsparteien v. 21. 12. 31 die im Laufe des Jahres 31 herabgestuften Betriebe nicht umfaßt und auch nichts darüber bestimmt habe, wie es mit ihnen später, bei einer etwaigen nochmaligen Umstufung, in der Lohnfrage gehalten werden solle. Bezüglich ihrer sei der Schlichter angerufen worden; der an ihn gerichtete Antrag habe die für seinen Spruch in Betracht kommenden Betriebe, darunter den der Bekl., einzeln und namentlich aufgeführt. Der Schlichter habe sich nun aber nicht auf die Regelung der Löhne in diesen 7 oder 8 Betrieben beschränkt, sondern Löhne für alle überhaupt den Wirtschaftsklassen II und III angehörigen Betriebe festgesetzt. Dazu sei er kraft der NotW. befugt gewesen. Sein Spruch sei in den LW. eingegangen und hätte nur durch Kündigung oder tarifl. Abänderung beseitigt werden können. Da weder das eine noch das andere bisher geschehen sei, gelte die Regelung des Schlichters auch heute noch, wo nicht für alle den Wirtschaftsklassen II und III angehörigen, so doch mindestens für die Betriebe, die vor dem 29. 12. 31 in einer dieser beiden Wirtschaftsklassen herabgestuft worden seien. Auch die im Jahre 32 erfolgte weitere Herabstufung der Bekl. habe daran nichts geändert. Denn die Ortsklassenkommission habe mit der Regelung der Löhne an sich nichts zu tun gehabt, sondern sei nur befugt gewesen, eine Aenderung in der Einstufung einzelner Betriebe vorzunehmen, und etwas anderes habe sie mit ihrem Spruch v. 22. 7. 32 auch gar nicht gewollt. Wie das Schreiben des Vorsitzenden der Ortsklassenkommission (des stellvertretenden Schlichters für Westfalen) v. 6. 12. 32 ergebe, habe bei den Verhandlungen der Kommission die Tatsache, daß die Lohnsätze des Schlichterspruchs v. 29. 12. 31 und die der Vereinbarung v. 21. 12. 31 verschieden hoch seien, keine Rolle gespielt.

Wenn auch diese Ausführungen im einzelnen nicht frei von rechtlichen Angriffspunkten sind, ist ihnen doch im Ergebnis beizutreten.

Unstreitig ist, daß der Schlichter lediglich zur Festsetzung der Löhne für die namentlich bezeichneten Betriebe angerufen worden ist, die von der tarifl. Regelung v. 21. 12. 31 ausgenommen waren, d. h. der Betriebe, die im Laufe des Jahres in eine niedrigere Wirtschaftsklasse — also entweder von I nach II oder von II nach III — versetzt worden waren. Nicht haltbar ist aber die Annahme des LUG., der Schlichter sei mit seinem Spruch v. 29. 12. 31 über diesen Auftrag hinausgegangen und habe die Löhne

für alle den Klassen II und III angehörigen Betriebe festgesetzt, also auch für die diesen beiden Klassen von Anfang an zugewiesenen. Der Antrag der Arbeitseite bezeichnete den Auftrag klar und deutlich, indem er die Betriebe, für die eine Festsetzung erbeten wurde, einzeln und namentlich aufführte und dazu bemerkte, daß im übrigen eine Einigung unter den Tarifvertragsparteien zustande gekommen sei. Daß auch der Antrag der ArbG-Seite nichts anderes besagte, davon geht ersichtlich das RAG aus. Ueberdies waren insoweit die Parteien auch in der mündlichen Verhandlung über die Rev. einig. Auch der dem Antrag von Seiten der ArbMGruppe beigegebene Vorschlag, daß die im Jahre 31 beschlossenen Herabstufungen wieder aufgehoben und die herabgestuften Betriebe wieder in ihre frühere Wirtschaftsklasse zurückversetzt werden möchten, zeigte unverkennbar die Einschränkung an. Richtig freilich ist, daß der auf diese Anträge hin ergangene Spruch des Schlichters, für sich allein betrachtet, nicht ohne weiteres erkennen läßt, daß er sich nur auf die 7 oder 8 im Jahre 31 herabgestuften Betriebe beziehen sollte. Immerhin deutet darauf die Tatsache hin, daß nur Lohnsätze für Betriebe der II. und III. Wirtschaftsklasse festgesetzt waren. Das war nur eine schwache Minderheit, selbst wenn man zu den 7 oder 8 nachträglich herabgestuften die fünf von Anfang an zu den Klassen II und III gehörigen Unternehmungen hinzurechnet. Hätte der Spruch, was er in gewissem Umfang nach § 4 Abs. 2 der NotW. durfte, über die Grenzen des Antrags hinausgehen und zugleich in die tarifl. Regelung v. 21. 12. 31 eingreifen wollen, so hätte er das wohl erkennbar gemacht; auch wäre wohl wenigstens eine Andeutung zu erwarten gewesen, daß und warum der Spruch über die Lohnsätze in der I. Wirtschaftsklasse gar nichts besagte. Daß die Bemerkung unter Nr. 2 des Spruchs: „Alle anderen Lohnsätze sind die gleichen, wie in der Vereinbarung der Parteien v. 21. 12. 31 festgelegt . . .“ sich nicht auf die dort für die I. Wirtschaftsklasse vereinbarten bezieht, sondern lediglich auf die dort für Betriebe der II. u. III. Wirtschaftsklasse festgelegten Lohnsätze d bis h, nimmt auch das RAG an. Hierfür spricht auch der bisher nicht besonders hervorgehobene Umstand, daß der einzige in Nr. 2 des Spruchs abweichend von der Vereinbarung v. 21. 12. 31 festgesetzte Satz — 6,01 RM. statt 5,99 RM. — nicht etwa ein Lohnsatz der Wirtschaftsklasse I sondern der Klasse II ist, ferner die von der Revisionsklg. in der mündl. Ver-

handlung betonte Tatsache, daß in der vor dem Schlichter am 29. 12. 31 stattgefundenen Verhandlung die Tarifvertragsparteien sich dahin geeinigt haben, die in dem Schlichterspruch festgesetzte Kündigungsbestimmung solle auch für die Lohnvereinbarung v. 21. 12. 31 gelten.

Aber es kommt darauf nicht an. Auch wenn der Schlichterspruch v. 29. 12. 31 sich nur auf die im Jahre 31 herabgestuften 7 oder 8 Betriebe, darunter die Bekl., bezog, ging er — in dieser seiner Beschränkung — nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 4 Abs. 2 der NotW. v. 8. 12. 31 (Teil 6 Kap. I) in den TB. als dessen Bestimmung ein. Dieser TB. wurde also in dem Punkt, über den eine Einigung unter den Parteien nicht erzielt worden war, ergänzt; die von den Parteien offengelassene Lücke wurde geschlossen. Der vom Schlichter hinzugefügte Teil hatte dieselbe Kraft, wie die auf Parteivereinbarung beruhende Teile. Der Schlichterspruch v. 29. 12. 31 kann nicht anders behandelt werden, als wenn sein Inhalt ebenso wie die Sätze der Vereinbarung v. 21. 12. 31 von den Tarifvertragsparteien vereinbart worden wäre. Der TB. enthielt nunmehr zwei getrennte Lohnstaffeln, eine solche für die 7 oder 8 im Jahre 31 herabgestuften Betriebe und eine zweite für alle übrigen. Diese zweite Staffel berührte die durch die erste Staffel geregelten Betriebe überhaupt nicht, sie stimmte nur rein zufällig mit einzelnen Sätzen der Gruppen a bis c und vollständig (abgesehen von dem erwähnten einzigen Satz) mit den Sätzen der Gruppen d bis h der ersten Staffel überein.

Dann aber ist nicht einzusehen, warum die auf dem Schlichterspruch beruhende Staffel für die von ihr betroffenen Betriebe nur so lange Geltung haben soll, als für diese Betriebe nicht eine nochmalige Herabstufung durch die „Ortsklassenkommission“ beschlossen wird. Ebensovienig aber ist aus der Entsch. der Ortsklassenkommission v. 22. 7. 32, die schlechthin die Versetzung der Bekl. aus der Klasse II in die Klasse III verfügt hat, zu entnehmen, daß nunmehr für die Bekl. nicht mehr die Lohnsätze des Schlichterspruchs v. 29. 12. 31, sondern die Staffel der Vereinbarung v. 21. 12. 31 gelten sollte. Zwar ist es rechtlich ohne weiteres möglich, daß kein gemäß § 4 der NotW. Teil 6 Kap. I erlassener Schlichterspruch nachträglich durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien geändert wird. Es wäre auch denkbar, daß eine im TB. bestimmte Schiedsstelle die Befugnis eingeräumt er-

hält, Abweichungen vom Schlichterspruch anzuordnen. So hätte die „Ortsklassenkommission“, wenn ihr eine solche Befugnis zugestanden hätte, beschließen können, daß die Befl. aus der Wirtschaftsklasse II der Staffel des Schlichterspruchs in die Wirtschaftsklasse III der am 21. 12. 31 vereinbarten Staffel versetzt werde. Aber einmal fehlte der Ortsklassenkommission jede Befugnis hierzu, dann aber bietet auch ihre Entsch. v. 22. 7. 32, die, wie gesagt, schlechthin auf Versetzung von der II. in die III. Wirtschaftsklasse lautet, keinerlei Anhalt dafür, daß damit zugleich die Staffel des Schlichterspruchs durch die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Staffel hätte ersetzt werden sollen.

Dem Kl. stand sonach seit dem 1. 9. 32 der vom Schlichter in seinem Spruch v. 29. 12. 31 bestimmte Lohnsatz von 73 Pfg. zu. Bei dieser Betrachtungsweise ergibt sich allerdings die Folgerung, daß ein erst nach dem 29. 12. 31 herabgestufter Betrieb die niedrigeren Lohnsätze der Parteivereinbarung zahlen muß, während für einen vor diesem Tag in dieselbe Wirtschaftsklasse herabgestuften die höheren Sätze des Schlichterspruchs gelten. Daß das, wie die Befl. will, unlogisch wäre, läßt sich nicht sagen. Es ist recht wohl denkbar, daß der Schlichter geglaubt hat, denjenigen Betrieben, die schon im Jahre 31 eine erhebliche Erleichterung ihrer Lohnausgaben (Minderung um 5 v. H.) erfahren hatten, könne eine demgegenüber geringfügige Mehrbelastung von 1 Pfg. in einer Anzahl von Lohnsätzen — nicht in allen — gegenüber den in gleicher Weise begünstigten zugemutet werden. Jedenfalls ist die Folgerung nicht so unannehmbar, daß sie vom Schlichter unmöglich gewollt sein könnte.

Anmerkung. Das Urte. wird hier mitgeteilt, weil es in der amtl. Samml. Bd. 13, 167 abgedruckt ist. Es hatte von vornherein nur beschränkte Bedeutung, da ähnliche Fälle nach der Neuordnung des Tarifrechts nicht mehr praktisch werden können. Lediglich für die Auslegung von Tarifordnungen und etwaiger Ergänzungen dazu kann die Entsch. künftig noch Bedeutung erlangen.

Ripperdey.

Nr. 5 (RAG)

1. Auslegung einer tarifl. Abhehrgeldregelung. Ist das Abhehrgeld nur beim unverschuldeten Ausscheiden vor Vollendung des 15. Dienstjahres vorgesehen, so muß eine vernünftige Auslegung es auch länger Beschäftigten zusprechen, wenn sich das durch Auslegung anderer Tarifbestimmungen begründen läßt.

2. Zur Anwendung des Gef. zur Wiederherstellung d. Berufsbeamtentums und seiner Durchf. D. en: die darin vorgesehene Entschädigungsregelung ist eine abschließende.
3. Zur Frage des Verschuldens bei Entlassung aus politischen Gründen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 22. September 1924. — RAG. 116/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war bei der Befl. seit Januar 1915 angestellt, ist aber Ende Sept. 1933 aus seiner Stellung ausgeschieden, weil ihm die Befl. am 30. 3. 33 „wegen Umstellung des Betriebes“, in Wirklichkeit aus politischen Gründen, gekündigt hatte. Er fordert mit der Klage außer der Rückzahlung von Versicherungsbeiträgen Zahlung eines Abhehrgeldes in Höhe von $\frac{6}{12}$ seiner Jahresbezüge, das nach § 11 des TB., betr. die Angestellten der Berliner Städtischen Gas-, Elektrizitäts- und Wasserwerke v. 16. 2. 26 vor Vollendung des 15. Dienstjahres unfreiwillig und ohne Verschulden ausscheidende Angestellte zu beanspruchen haben, indem er seine Kriegsdienstzeit v. Febr. 1915 bis Dez. 1918 nicht für anrechnungsfähig ansieht, im ganzen 4357,10 RM. Die Befl. hat um Klageabweisung gebeten. Sie betrachtet den Kl. als über 15 Jahre in ihren Diensten befindlich und führt überdies die Kündigung auf sein eigenes in der politischen Tätigkeit des Kl. beruhendes Verschulden zurück.

Während das ArbGer. der Klage stattgegeben hat, hat das RAG. sie abgewiesen. Die zugelassene Revision führte zur Zurückverweisung.

Aus den Gründen:

Das VerGer. weist die Klage ab, weil dem Kl. der Kriegsdienst auf seine Dienstzeit bei der Befl. voll anzurechnen, er also bei seinem Ausscheiden über 18 Jahre bei ihr in Stellung gewesen sei, und ihm somit ein Anspruch auf das in § 11 des TB. nur Angestellten mit weniger als 15 Dienstjahren zugebilligte Abhehrgeld nicht zustehe. Die Rev. greift diese Entsch. nicht ohne Grund an.

Auf die Frage, ob die Kriegsdienstzeit nach § 2 Ziff. 3 des Tarifs auf das Dienstalter des Kl. anzurechnen ist, braucht nicht eingegangen zu werden. Auch, wenn man der Meinung der Vorinstanz insoweit beitrifft, liegt die vom VerGer. daraus gezogene Folgerung, daß der Kl. dann jedenfalls keinen Anspruch

auf Abkehrgehd habe, jedenfalls nicht i. S. des TB. Die Rev. nimmt insoweit mit Recht auf die in § 9 des Tarifs maßgebend erklärte Ruhegeldregelung des Gemeindebeschlusses über die Versorgung der Berliner städtischen Bediensteten ohne Ruhegehaltsberechtigung Bezug. Wenn dieser Ruhegeld einem über 65 Jahre alten oder dienstunfähigen Bediensteten von mindestens 10 Dienstjahren und einem solchen 15 Jahre oder länger im Dienst befindlichen zuspricht, dem wegen Arbeitsmangel gekündigt ist, und der in einem anderen städtischen Verwaltungszweige nicht untergebracht werden kann (§ 3 Ziff. 1, 4 des Beschlusses), so ergibt sich daraus das Bestreben der Tarifvertragsparteien nach der Fürsorge für unverschuldet ihrer Stellung verlustig gehende Bedienstete. Erwähnt § 3 Ziff. 4 des Beschlusses als Voraussetzung des dort eingeräumten halben Ruhegeldes für über 15 Jahre im Dienst befindliche nur die Kündigung wegen Arbeitsmangels, so würde es doch eine unerträgliche Schlußfolgerung aus einer wörtlichen Anwendung der einschlägigen Bestimmungen darstellen, wollte man unfreiwillig und ohne eigene Schuld ausgeschiedenen Angestellten von unter 15 Dienstjahren gemäß § 11 des Tarifs das Abkehrgehd zusprechen, dagegen älteren, gleichfalls unverschuldet, aber nicht gerade wegen Arbeitsmangels des Dienstes enthobenen Angestellten jede Entschädigung versagen. Eine vernünftige und dem sozialen Geiste des TB. entsprechende Auslegung führt vielmehr in diesen Fällen dazu, auch solchen älteren Angestellten bei unverschuldetem Stellungsverlust mindestens eine Entschädigung in Höhe des Abkehrgeldes nach § 11 des Tarifs zuzusprechen.

Würden diese Erwägungen an sich zur Zuerkennung der Klageforderung führen, so ist doch zu beachten, daß die Kündigung an den Kl., weil auf seine politische Gesinnung und Betätigung zurückgehend, wenn auch zeitlich vorher erfolgt, doch nach den Grundsätzen zu beurteilen ist, die das Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 7. 4. 33 und die dazu erlassenen Durchführungsverordnungen aufgestellt haben. Nr. 5 Abs. 7 der DurchfV. v. 4. 5. 33 wendet auf eine vor Erlaß des Gesetzes erklärte Kündigung eines Angestellten ausdrücklich die Vorschriften dieser Verordnung an, wenn die Kündigung auf die politische Betätigung hätte gestützt werden können. Die Entschädigungsansprüche des Angestellten in solchem Falle sind durch Nr. 3—5 u. 8 jener Verordnung abschließend geregelt. Nach dieser

Richtung wie nach der Seite eines etwaigen Verschuldens des Kl. an der Kündigung ist der Sachverhalt vom VerGer. bisher nicht geprüft. Einer Berücksichtigung des VerGer. würde auch das Ur. des RAG. Bd. 13 S. 3/5 der amtl. Samml.¹⁾ nicht entgegenstehen.

Anmerkung. Das Ur. zeigt, wie stark das RAG. bemüht ist, der berechtigten Forderung nach vernünftiger und sozial gerechter Rechtsanwendung nachzukommen. Es ist schlecht verständlich, weshalb das Abkehrgehd nur vor Vollendung des 15. Dienstjahres anfallen, aber länger Beschäftigten versagt sein soll. Wie andere Bestimmungen des TB., insbes. der Hinweis auf den Gemeindebeschuß in § 9, ergeben, ist das offenbar auch nicht der Sinn der dem Wortlaut nach etwas überraschenden Bestimmung im § 11 des TB.

Für den vorliegenden Fall sind aber, wie das RAG. mit Recht betont, in erster Linie die Bestimmungen des Gef. z. Wiederherstellung des Berufsbeamtentums maßgebend. Die DurchfV. en regeln die Entschädigung abschließend, so daß die tarifl. Regelung daneben nicht in Frage kommt.

Zu der Frage des Verschuldens bei Entlassungen wegen politischer Betätigung vgl. die Ur. Bd. 21 RAG. S. 119, Bd. 20 RAG. S. 196 mit Hinweisen in den Anm. sowie Bd. 20 RAG. S. 242, RAG. S. 18, 77, 81.

Nicht recht verständlich ist ohne weitere Kenntnis der Akten der Hinweis am Schluß der Entscheidungsgründe auf das Ur. Bd. 17 RAG. S. 525/526.

Ripperdey.

Nr. 6 (RAG)

Stellt der ArbG. die vereinbarte und nach dem geltenden TB. auf den Lohn zu verrechnende Kost und Wohnung bereit, und macht der ArbN. während einer Erkrankung davon keinen Gebrauch, so kann er in der Regel keine Varentschädigung für den nicht genommenen Naturallohn verlangen.

Reichsarbeitsgericht

Urteil vom 22. September 1934. — RAG. 117/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Die Kl., die in der Bäckerei der Bekl. als Verkäuferin unter Gewährung von Kost und Wohnung angestellt war, bezog vereinbarungsgemäß ein Monatsgehalt von 120 RM., auf das für Kost und Wohnung 52 RM. in Abzug gebracht wurden, und Um-

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 17 RAG. S. 525/526.

fabprovision. Streitig unter den Parteien ist, ob sie für die Zeit vom 11. 9. bis 15. 10. 33, in der sie wegen einer Erkrankung im Elternhause verpflegt worden ist, für die nicht in Anspruch genommenen Naturalleistungen der Beklagten Barvergütung verlangen kann. Die Kl. fordert solche in Höhe von 41,01 RM., nachdem ihr die Befl. für die Monate Sept. u. Okt. 33 156,50 RM. ausgezahlt hat.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen, das OAG. hat ihr stattgegeben. Die für zulässig erklärte Revision hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das VerGer. gibt der Klage auf Grund des für die Parteien maßgebenden **TV.** statt, der die Vergütung der Angestellten nach dem vollen Gehalt bemesse und davon nur bei Gewährung von Kost und Wohnung bestimmte Abzüge zulasse. Damit seien diese Abzüge an die Voraussetzung geknüpft, daß wirklich Kost und Wohnung gewährt würden, und es werde im Streitfalle die Möglichkeit eines solchen Abzugs auf die Krankheitszeit der Kl. für die Befl. um deswillen hinfällig, weil die Kl. während dieser Zeit bei ihren Eltern verpflegt worden, ihr die Annahme von Kost und Wohnung bei der Befl. also unmöglich gewesen sei.

Diese Erwägungen halten, wie die Rev. mit Recht geltend macht, der Nachprüfung nicht stand. Das angefochtene Ur. beachtet nicht, wenn § 4 des **TV.** zunächst die Höhe in den Bäckereibetrieben festsetzt und in einem späteren Absatz bestimmt, welche Beträge für Gewährung von Kost und Wohnung in Ansatz zu bringen sind, dies nur zahlenmäßige Vorschriften sind, die über den rechtlichen Inhalt der Dienstverträge und die Wesensart eines mit Gewährung von Kost und Wohnung abgeschlossenen Arbeitsvertrages nichts besagen. Lediglich aus dem Inhalt des Dienstvertrages, nicht aber aus dem **TV.** ist also die hier zur Entsch. stehende Frage zu beurteilen. In dieser Beziehung sagt aber die Revisionsbegründung mit Recht, daß bei Annahme eines Angestellten unter Gewährung von Kost und Wohnung diese im Zweifel, d. h., wenn nicht besondere (hier nicht vorliegende) Gründe für eine andere Auffassung sprechen, einen wesentlichen Vertragsbestandteil derart bildet, daß der ArbG. Wohnung und Kost als Teil der Dienstvergütung zu gewähren hat, der Angestellte aber diesen Teil der Vergütung nur in der verein-

barten Form des Unterhalts verlangen kann. Die Sachlage ist also keineswegs so, daß der ArbG. Kost und Wohnung sich anderweit beschaffen und statt dessen den vollen tarifl. Barlohn vom ArbG. fordern könnte. Stellt dieser Kost und Wohnung zur Verfügung, so hat der Angestellte in der Regel auch davon Gebrauch zu machen, ohne einen Anspruch auf Varentschädigung, wenn er dies nicht tut. Damit ist aber für den Streitfall die Entsch. ohne weiteres gegeben. Die Kl. hat sich während ihrer Krankheit zu ihren Eltern begeben, wie nach ihren eigenen Angaben zu unterstellen ist, einmal, um bei der Befl. Ansteckung zu vermeiden, ferner, um besondere Pflege zu haben. Dem Umstand, daß ihr Zimmer bei der Befl. angeblich nicht heizbar war, kann angesichts der in Frage kommenden Jahreszeit wohl keine besondere Bedeutung beigemessen werden. Es steht sonach nicht fest, daß für den Wohnungswechsel der Klägerin eine Notwendigkeit bestanden hat. Die Kl. hat also während der fragl. Krankheitszeit Kost und Wohnung von anderer Seite empfangen, ohne daß sie behaupten kann, dafür Aufwendungen gehabt zu haben, sie hat auch Unterhaltsgewährung von der Befl., namentlich in den Formen des § 326 BGB., gar nicht verlangt, und ist daher nicht berechtigt, für ihr während ihrer Krankheit entgangene Naturalleistungen Entschädigung in Geld zu fordern. Daß die Befl. die Kl. während ihrer Krankheit nicht habe behalten wollen, behauptet die Kl. nicht. Die Befl. hat im Gegenteil die Naturalleistungen auch in der fragl. Zeit zur Verfügung gehalten. Von einer Unmöglichkeit der Gewährung oder Annahme dieser Leistungen konnte keine Rede sein. Die Befl. war überdies berechtigt, nach § 617 BGB. die Verpflegung der Kl. während ihrer Krankheit im Krankenhaus herbeizuführen, ohne daß ihr dadurch angesichts der bestehenden Sozialversicherung besondere Unkosten erwachsen wären. Da die Kl. von keiner dieser Möglichkeiten zum Empfang der vertragl. Naturalverpflegung Gebrauch gemacht hat, ist das Verlangen der Kl. nach einer höheren Varentlohnung als der empfangenen demnach unbegründet (vgl. Staub-Bondbi BGB. § 63 Anm. 5, Düringer-Hachenburg-Hoeniger BGB. § 63 Anm. 6). Auch aus dem Gesichtspunkt der Bereicherung kann in Ermangelung des gesetzl. Tatbestandes (§ 812 BGB.) davon keine Rede sein.

Anmerkung. Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt.

Es wird heute fast allgemein anerkannt, daß der ArbN., der die vom ArbG. bereitgehaltene Naturalvergütung (Kost und Wohnung) nicht in Anspruch nimmt, keinen Anspruch auf Geldentschädigung hat. Vgl. die Entsch. des RMG. Bd. 15 RMG. S. 141 mit Anm. von Hueck und Bd. 18 RMG. S. 214 mit Anm. von Derfch sowie das Ur. des ArbGer. Gelsenkirchen Bd. 21 ArbG. S. 222 und die weiteren Hinweise in den Anm. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn arbeits- oder tarifvertraglich etwas anderes vereinbart ist. So war z. B. nach dem TW., der dem Ur. Bd. 15 RMG. S. 141 zugrunde liegt, ein Kostgeld für den Fall vorgesehen, daß der ArbG. keine Kost zur Verfügung stellt. Diese Bestimmung hat das RMG. dahin ausgelegt, daß ein Kostgeld auch dann zu gewähren sei, wenn der ArbN. ohne Verschulden die Naturalvergütung nicht nehmen könne. In dem hier zur Beurteilung stehenden TW. ist aber eine entsprechende Regelung nicht getroffen, vielmehr nur vorgeschrieben, wie Kost und Wohnung zahlenmäßig auf den Lohn zu verrechnen sind. Daß damit nichts über das Wesen und die inhaltliche Gestalt der Naturallohnabrede gesagt ist, leuchtet ein. Die Entsch. konnte also nur nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsvertragsrechts gefunden werden. Danach muß aber der Anspruch auf Barentschädigung abgelehnt werden.

Ripperbey.

Nr. 7 (RMG)

1. Die Forderung eines Angestellten auf Zahlung einer Entschädigung für den Fall, daß sein Anstellungsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt durch Kündigung des Arbeitgebers beendet werden sollte, gehört nicht zu den nach § 61 Nr. 1 RD. bevorrechtigten Forderungen, wird aber nach § 4 VerglD. von einem gegen seinen Arbeitgeber eröffneten Vergleichsverfahren nicht betroffen.
2. Ein Gläubiger, der gesetzlich nicht an einem Vergleichsverfahren beteiligt ist, kann an ihm auch im Wege einer Vereinbarung nicht beteiligt werden, wohl aber kann mit einem solchen Gläubiger von dem Schuldner wirksam vereinbart werden, daß seine Forderung im Verhältnis zwischen ihnen wie eine am Vergleich beteiligte behandelt werden solle. Auch in der Erklärung des Gläubigers, daß er dem Vergleichsvorschlag des Schuldners und der Behandlung seiner Forderung als nicht bevorrechtigte zustimme, kann unter Umständen eine solche Vereinbarung erbliden werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 20. September 1934. — RMG. 88/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamburg.

Der Kläger war von der Beklagten als Leiter ihrer ostafrikanischen Zweigniederlassung bis Ende 1932 festangestellt, doch war nach dem Vertrag die Beklagte berechtigt, unter gewissen Voraussetzungen den Kläger unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist für einen früheren Zeitpunkt zu kündigen, sie mußte ihm aber dann eine „Entschädigung“ zahlen, die in dem hier in Betracht kommenden Fall 5000 RM. betragen sollte. Die Beklagte hat Ende Januar 1932 von diesem ihrem Kündigungsrecht Gebrauch gemacht. Unter dem 3. Februar 1932 hat sie die Eröffnung des Vergleichsverfahrens zur Abwendung des Konkurses beantragt, am 8. März 1932 ist das Verfahren eröffnet worden. In dem mit dem Antrag eingereichten Gläubigerverzeichnis war die Forderung des Klägers von 5000 RM. unter den vom Verfahren betroffenen Verbindlichkeiten, daneben eine Gehaltsforderung als bevorrechtigt aufgeführt. Seine Zustimmung zur Eröffnung des Vergleichsverfahrens war damals zwar schon erbeten, aber noch nicht erteilt. Am 31. März 1932 drahtete die Beklagte dem Kläger: „Euere Forderung Gehalt bevorrechtigt, Euere Forderung 5000 RM. nicht bevorrechtigt. Hierfür benötigten dringend Ihre Zustimmung, sonst Vergleichsverhandlungen gescheitert. Erbitten Euere Zustimmung dringend-drahtlich wie folgt: Einverstanden Vergleichsvorschlag dritten Februar“. Der Kläger drahtete am 1. April 1932 wie folgt zurück: „Einverstanden Vergleichsvorschlag dritten Februar“. Am 16. April 1932 kam der Vergleich zustande, der auch alsbald vom Gericht bestätigt wurde. Gegen die Forderung des Klägers von 5000 RM. war ein Widerspruch nicht erhoben worden. Nach dem Vergleich sollte die Masse einem Treuhänder zur Verwaltung und Ausschüttung des Erlöses überantwortet werden; vom Erlös sollten die bevorrechtigten Forderungen sowie die Ansprüche aller Kleingläubiger (bis 50 RM.) voll befriedigt werden, der Rest sollte den verbleibenden Gläubigern anteilmäßig zugute kommen, auf ihre so nicht gedeckten Ansprüche verzichteten sie. Der Kläger steht auf dem Standpunkt, daß seine Forderung auf die 5000 RM. vom Vergleichsverfahren nicht betroffen worden sei, und beruft sich dafür sowohl auf die §§ 2 und 4 VerglD., als auch auf einen

Brief, den er am 10. April 1932 an die Klägerin gerichtet hat (inhaltlich wiedergegeben im Schriftsatz vom 28. Dezember 1933 Bl. 14 d. U.). Er verlangt die vertragliche „Entschädigung“ von 5000 RM. mit Zinsen. Die Beklagte glaubt, den Kläger auf die Ausschüttungen des Treuhänders verweisen zu können, weil er mit seiner Forderung am Vergleichsverfahren beteiligt gewesen und somit vom Vergleich betroffen worden sei, wo nicht schon kraft Gesetzes, so doch zufolge einer in dem Telegrammwechsel vom 31. März/1. April 1932 liegenden Vereinbarung. Jedenfalls aber müsse er sich infolge dieser Vereinbarung von der Beklagten so behandeln lassen, als wäre seine Forderung vom Vergleichsverfahren ergriffen worden. Beide Vorinstanzen haben den Anträgen des Klägers stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten ist das Urteil des UG. aufgehoben und die Sache an die Berufungsinstanz zurückverwiesen worden.

Aus den Gründen:

Was die „Beteiligung“ des Klägers an dem Vergleichsverfahren anlangt, so kommt im Sinn des § 73 VerglD. nur eine Beteiligung kraft Gesetzes, nicht aber auch eine freiwillige Beteiligung im Wege des Abkommens mit dem Schuldner in Frage. Schon das Landesarbeitsgericht hat hierzu auf das Urteil RG. vom 17. Juni 1930 RGZ. Bd. 129 S. 228, 232 verwiesen. Das Reichsarbeitsgericht tritt dem bei. Die einschneidende Wirkung des gerichtlich bestätigten Vergleichs nach § 73 Abs. 1, wonach er für und gegen alle beteiligten Gläubiger wirkt, auch wenn sie am Verfahren nicht teilgenommen oder gegen den Vergleich gestimmt haben, erfordert, daß er an der Abstimmung auch wirklich nur die nach dem Gesetz beteiligten Gläubiger mitwirken. Es kann der Revision nicht zugegeben werden, daß die „Vergleichsgläubiger“ immer ein Interesse daran hätten, daß ihr Kreis möglichst groß sei und nur möglichst wenige Nicht-Vergleichsgläubiger übrigbleiben. Nicht immer und ausnahmslos ist die Vermeidung des Konkursverfahrens durch einen Vergleich für die Gläubiger günstiger als die Eröffnung des Konkursverfahrens. Die Gläubiger, die ihre Zustimmung zur Eröffnung des Vergleichsverfahrens verweigert, und ebenso diejenigen, die gegen den Vergleichsvorschlag gestimmt haben, haben damit zu erkennen gegeben, daß sie es auf die Eröffnung des Konkursverfahrens ankommen lassen wollen. Es ist durch nichts zu rechtfertigen, sie

dem Willen der Mehrheit zu unterwerfen, deren Zusammenfassung nicht lediglich auf der Auswirkung der gesetzlichen Vorschriften, sondern zum Teil auch auf Vereinbarungen beruht, auf die die Widersprechenden keinen Einfluß haben. Es läßt sich auch nicht mit der Revision sagen, daß immer und ausnahmslos oder auch nur in aller Regel die Sicherheit dafür, daß das Ergebnis der Abstimmung dem wirklichen Interesse der Vergleichsgläubiger am besten entspricht, um so größer sei, je zahlreicher die Vergleichsgläubiger seien. Nur so viel ist richtig, daß die Durchführung eines Vergleichs erleichtert wird, wenn möglichst wenige „unbeteiligte“ Gläubiger vorhanden sind, die durch zwangsweise Beitreibung ihrer ungeminderten Forderungen die Mittel des Schuldners schwächen. Dieser Gesichtspunkt kann aber, wenn das Gesetz einmal die Möglichkeit des Zugriffs „unbeteiligter“ Gläubiger zuläßt, angesichts der dargelegten entgegenstehenden Gesichtspunkte nicht dazu führen, eine Erweiterung des gesetzlichen Kreises der „Beteiligten“ im Wege der Vereinbarung zuzulassen.

Es kommt also nur darauf an, ob der Kläger kraft Gesetzes mit seiner Entschädigungsforderung zu den am Vergleichsverfahren „beteiligten“ Gläubigern gehörte. Das wäre zu verneinen, wenn seine Forderung im Konkursfall bevorrechtigt wäre (§ 2 VerglD.), aber auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 4 VerglD. erfüllt wären.

a) Als ein den Ausschluß des Klägers vom Vergleichsverfahren begründendes Konkursvorrecht kommt nach Lage der Sache allein das Vorrecht des § 61 Nr. 1 RD. in Frage. Seine Voraussetzungen sind aber nicht gegeben, denn es handelt sich bei den 5000 RM. nicht um rückständige Dienstbezüge des Klägers für das letzte Jahr vor Eröffnung des Vergleichsverfahrens. Die 5000 RM. waren dem Kläger im Anstellungsvertrag zugesichert für den Fall, daß ihm zu einem vor dem 31. Dezember 1932 liegenden Zeitpunkt gekündigt und damit das Anstellungsverhältnis zu einem früheren als dem eigentlich vorgesehenen Termin beendet werden würde. Es handelt sich also zwar um Dienstbezüge — denn der Betrag stellt einen Teil der Gegenleistung der Beklagten für seine Dienste dar — aber nicht für Dienste eines bestimmten Zeitabschnitts — auch nicht etwa (wie im Urteil des Reichsarbeitsgerichts RUG. 236/32 vom 21. September 1932 Bensch. Samml. Bd. 16 S. 101 nach der besonderen Lage des

dort entschiedenen Falls angenommen wurde) für die infolge der Kündigung nicht geleisteten Dienste —, sondern eine zusätzliche Vergütung für die Gesamtheit der Dienstleistungen der Kläger überhaupt, veranlaßt durch die von der Beklagten kraft ihres Kündigungsrechts vorzeitig herbeigeführte Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Die Rechtslage ist hier ähnlich den in den Urteilen des RAG. 484/31 vom 22. Januar 1932 und RAG. 173/30 vom 21. Juni 1930, RAG. Bd. 6 S. 106 entschiedenen, wo es sich um ein tarifvertragliches Abgangsgeld und eine nach § 87 BRG. zuerkannte Abgangsentfchädigung handelte.

b) Nach § 4 VerglD. sind von der Beteiligung am Vergleichsverfahren und von der Wirkung des Vergleichs ausgeschlossen diejenigen Gläubiger, deren Ansprüche auf einem gegenseitigen Vertrag beruhen, der zur Zeit der Eröffnung des Vergleichsverfahrens von dem Schuldner und von dem andern Teil noch nicht oder noch nicht vollständig erfüllt ist. Dieser Fall ist, wenn man von dem Wortlaut des Gesetzes ausgeht, hier zweifellos gegeben. Der Anstellungsvertrag, auf dem die streitige Forderung des Klägers beruht, war zur Zeit der Eröffnung des Vergleichsverfahrens — auch abgesehen von der Entschädigungsforderung — weder vom Kläger noch von der Beklagten vollständig erfüllt. Er war zwar gekündigt, aber noch nicht abgelaufen. Bis Ende Juli 1932 war der Kläger noch zur Dienstleistung, die Beklagte noch zur Gehaltszahlung verpflichtet. Die Revision will aber dem § 4 eine einschränkende Deutung geben; sie meint, er könne sich nicht auf Ansprüche beziehen, die — wie die hier streitige „Entschädigung“, aber auch z. B. Ruhegeldzahlungen — keine „synallagmatische“ sondern einseitige Leistungen auf Grund eines gegenseitigen Vertrags seien und sich erst aus der Auflösung des Vertrags ergeben. Ihr ist zuzugeben, daß dann, wenn keine Dienstleistungspflicht mehr besteht, Entschädigungsforderungen der hier fraglichen Art, wie auch Ruhegeldansprüche, sich als einseitige, nicht mehr an eine Gegenleistung geknüpfte Leistungen darstellen. In diesem Sinn verneint auch die von der Revision angezogene Bemerkung in dem Erläuterungsbuch zur Vergleichsordnung von Kiefow (4. Aufl.) Anm. 15 d zu § 4 die Anwendbarkeit des § 4 auf Ruhegeldansprüche. Dies gilt aber eben, wie auch bei Kiefow ausdrücklich betont ist, nur dann, wenn die Zuruhefetzung vollzogen ist, also — abgesehen von der als Gegenleistung für die Ruhegeldgewährung nicht in Betracht kommenden Treupflicht des Zuruhe-

gesetzten — keine Verpflichtung des Ruhegeldberechtigten seinem Ruhegeldanspruch mehr gegenübersteht. Solange aber noch eine Dienstleistungspflicht besteht, steht ihr, abgesehen von der Verpflichtung des Dienstberechtigten zur Zahlung des laufenden Gehalts, auch dessen Ruhegeldzahlungspflicht als Gegenleistungspflicht („im synallagmatischen Verhältnis“) gegenüber. Dasselbe gilt von Abgangsentfchädigungen der hier streitigen Art, die, wie schon in anderem Zusammenhang gesagt, sich als Gegenleistungen für die Gesamtheit der geleisteten Dienste, also auch für die noch ausstehenden, darstellen. Die Revision weist auf die, wie sie meint, sinnwidrige Folge hin, daß eine Entschädigungsforderung — oder eine Ruhegeldforderung — dann vom Vergleichsverfahren betroffen wird, wenn zufällig das Dienstverhältnis schon vor der Eröffnung des Vergleichsverfahrens beendet worden ist, dann aber nicht, wenn es nur für kurze Zeit diesen Zeitpunkt überdauert. Es kann dahingestellt bleiben, ob § 4 VerglD. vielleicht dann keine Anwendung finden kann, wenn die von der einen Vertragsseite noch zu erbringende Leistung ganz geringfügig ist und außer allem Verhältnis zu der Höhe der ausstehenden Leistung der Gegenseite steht. Aber abgesehen etwa von diesem — hier zweifellos nicht vorliegenden — Fall läßt die eindeutig klare Wortfassung des Gesetzes eine Einschränkung nicht zu.

Die Revision macht weiter geltend, eine Anwendung des § 4 auf Fälle der in Rede stehenden Art sei deshalb geboten, weil hier das sonst für beiderseits noch nicht erfüllte Vertragsverhältnisse gegebene Mittel nicht versange, sie auf dem — auch vom Berufungsgericht gewiesenen — Umweg über die §§ 28 ff. VerglD. dem Vergleichsverfahren zu unterwerfen. Auch dem kann nicht beigetreten werden. Es ist zwar richtig, wenn die Revision betont, daß weder „Entschädigungsforderungen“ der hier streitigen Art, noch viel weniger aber „Ruhegeldansprüche“ als Schadensersatzansprüche im Sinn des § 30 VerglD. angesehen werden können. Und es ist auch richtig, daß unter Umständen — freilich nicht immer — eine Kündigung nach § 29 VerglD. keine Bedeutung gegenüber einem ohnehin demnächst ablaufenden Dienstvertrag mehr hat. (Bedeutung bleibt sie immer noch dann, wenn die im Fall des § 29 in Lauf gesetzte gesetzliche Kündigungsfrist das Dienstverhältnis früher zu Ende bringt, als es sonst ablaufen würde.) Alles das läßt aber nicht den von der Revision gewollten Schluß zu, daß der Anspruch auf das Abgangsgeld oder auf das

Ruhegeld dem Bereich des § 4 entrückt werden müßte. Denn eine rechtliche Notwendigkeit, solche Ansprüche unter allen Umständen an dem Vergleichsverfahren zu „beteiligen“, besteht eben nicht — mag es auch, wirtschaftlich gesehen, regelmäßig vorteilhaft erscheinen, daß durch Ruhegeldansprüche und ähnliche meist hohe Forderungen nicht das Zustandekommen eines Vergleichs in Frage gestellt wird.

Es kann sich sonach nur noch fragen, ob etwa eine Sonderabrede unter den Parteien dahin zustandegekommen ist, daß der streitige Anspruch, auch wenn er nicht zu den vom Vergleichsverfahren „betroffenen“ gehört, doch so behandelt werden solle, als wäre der Kläger gesetzlich am Vergleichsverfahren beteiligt. Die Beklagte will eine solche Abrede aus dem Telegrammwechsel vom 31. März/1. April 1932 entnehmen. Das Landesarbeitsgericht erklärt dazu lediglich, für eine solche Auslegung fehle es an der ausreichenden Grundlage. Die Revision rügt, diese Begründung lasse den Verdacht offen, daß sich das Landesarbeitsgericht der Notwendigkeit nicht bewußt gewesen sei, alle Umstände des Falls zur Ermittlung des Parteiwillens heranzuziehen. Diese Rüge ist berechtigt. Die Beklagte verlangte eine sofortige Erklärung des Klägers dahin, seine Forderung nicht bevorrechtigt sei und daß er dem Vergleichsvorschlag zustimme, weil sonst die Vergleichsverhandlungen scheitern würden. Der Kläger gab die verlangte Erklärung. Mit der drahtlichen Zustimmung ist zwar möglicherweise nur die rein förmliche Zustimmungserklärung nach § 63 VerglD. abgegeben, die bei der Ermittlung der nach dieser Vorschrift erforderlichen Mehrheiten zu zählen war, aber darüber hinaus keine sachlichrechtliche Bedeutung hatte. Denkbar ist aber auch, daß es der Beklagten bei ihrer Anfrage vom 31. März 1932 erkennbar darauf ankam, auf alle Fälle auch die nicht unbeträchtliche Entschädigungsforderung des Klägers sich zunächst fernzuhalten und demnächst in gleichem Maße wie die vom Vergleichsverfahren betroffenen Forderungen zu mindern, um so die Annahme des Vergleichsvorschlags den Vergleichsgläubigern schmachhafter zu machen. Die überaus kurze Begründung des angefochtenen Urteils zu diesem Punkt läßt nicht erkennen, ob sich das Landesarbeitsgericht der Möglichkeit dieser mehrfachen Deutung des Telegrammwechsels bewußt war.

Anmerkung. Zwei Fragengruppen waren in diesem Rechtsfall zu entscheiden.

1. Vornan steht die Frage, ob der Kläger wegen seiner Entschädigungsforderung kraft Gesetzes zu den am Vergleichsverfahren beteiligten Gläubigern gehört. Die Frage wäre zu verneinen, wenn er im Sinne des § 2 VerglD. zu den im Konkursverfahren bevorrechtigten Gläubigern gehörte, oder der Fall des § 4 VerglD. gegeben ist. Eine Bevorrechtigung der Forderung könnte nur im Sinne von § 61 Nr. 1 RD. (die für das letzte Jahr vor Eröffnung geschuldeten Gehaltsansprüche) in Betracht kommen. Mit Recht hat das RAG die vertragliche Abgangsschädigung den in § 61 Nr. 1 RD. erwähnten, für einen bestimmten Zeitraum geschuldeten Gehaltsforderungen nicht gleichgestellt; diese Ansicht rechtfertigt sich schon durch die Ähnlichkeit zwischen der nach den Kündigungsschutzvorschriften (früher § 87 BGG., jetzt § 57 ArbZG.) zu zahlenden Abfehrentschädigung und dem vereinbarten Abgangsgeld. Daß die gesetzliche Abfehrentschädigung zu den nach § 61 Nr. 1 RD. bevorrechtigten Forderungen nicht gehört, ist allgemein anerkannt (vgl. Kiefow Anm. 70 zu § 2 VerglD.). Ebenso zutreffend sind andererseits die Ausführungen des RAG. darüber, daß das dem Kläger vertraglich zugesicherte Abgangsgeld eine zusätzliche Vergütung für seine Dienstleistungen darstellt, daß der Anspruch auf diese Leistungen daher von der vollständigen Erfüllung der dem Kläger bis zum Ablauf der Vertragszeit obliegenden Vertragspflichten abhing und somit auf die Abgangsschädigung § 4 VerglD. zur Anwendung komme. Denn das Vergleichsverfahren ist am 8. März 1932 eröffnet worden, also zu einer Zeit, als der Kläger, um Anspruch auf die Abgangsschädigung zu haben, noch bis Ende Juli 1932, zu welchem Zeitpunkt ihm gekündigt war, Dienste verrichten mußte.

2. Gehörte somit der Kläger zu den am Vergleichsverfahren beteiligten Gläubigern nicht, so konnte ihm auch die durch Telegrammwechsel zwischen ihm und dem Vergleichsschuldner getroffene Einigung die Stellung eines Vergleichsgläubigers nicht verschaffen, denn es ist undenkbar, daß die dem öffentlichen Recht angehörenden Vorschriften über die den Gläubigern des Vergleichsschuldners im Verfahren eingeräumte Rechtsstellung durch Vereinbarung zwischen dem Schuldner und einem Gläubiger geändert werden können. Mit Recht untersucht das RAG. aber noch die Frage, ob die zwischen dem Schuldner und einem Gläubiger über dessen Beteiligung am Vergleichsverfahren getroffene Vereinbarung nicht im Verhältnis zwischen diesem Gläubiger und dem Schuldner dahin wirken kann, daß sich die Ansprüche des Gläubigers auf das beschränken, was ihm zustehen würde, wenn er sich am Vergleichsverfahren beteiligt hätte. Wann eine solche Vereinbarung als getroffen anzusehen ist, ist, wie ebenfalls das RAG. zutreffend darlegt, eine aus der Gesamtheit der Umstände zu lösende Frage der Willensauslegung.

Bolkmar.

Nr. 8 (RAG)

Nach der Neufassung des § 329 Abs. 3 ZPO. wird ein Beschluß, der die Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist betrifft,

nicht erst mit der Zustellung, sondern schon mit der Aufgabe zur Post wirksam, so daß es genügt, wenn diese vor dem Ablauf der Frist bewirkt wird, auch wenn die Zustellung erst später vorgenommen ist.

Reichsarbeitsgericht.

Beschluß vom 16. Oktober 1934. — RAG. B. 56/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

Die Beklagte ist durch Urteil des Arbeitsgerichts, Kammer 11/12, in Berlin vom 10. Juli 1934 verurteilt worden, an den Kläger sofort 400 RM. und am 31. Juli und 31. August weitere je 200 RM. zu zahlen. Gegen das Urteil hat sie rechtzeitig durch ihren obengenannten Prozeßbevollmächtigten am 3. August 1934 Berufung eingelegt. Die Berufungsschrift enthält keine den Vorschriften des § 519 Abs. 3 ZPO. in der Fassung vom 27. Oktober 1933 (RGBl. I S. 780) entsprechende Begründung. Diese ist auch nicht innerhalb der gesetzlichen, am 17. August 1934 endenden Begründungsfrist (§ 66 Abs. 1 ArbGG., § 519 Abs. 2 ZPO.) eingereicht worden, vielmehr hat der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten am 17. August 1934 beantragt, die Frist zur Einreichung der Berufungsbegründung um eine Woche, also bis zum 24. August einschließlich, zu verlängern. Diesem Antrage hat der Vorsitzende der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Berlin am gleichen Tage entsprochen. Eine Ausfertigung der Verfügung ist noch am 17. August 1934 zum Zwecke der Zustellung an den Prozeßbevollmächtigten der Beklagten zur Post gebracht, diesem aber erst am folgenden Tage zugestellt worden. Der Vorsitzende hat am 21. August 1934 zu den Akten vermerkt, daß die Verfügung vom 17. August, nachdem sie in vollständiger Form abgesehen worden war, noch an demselben Tage dem Gerichtsassessor B. in seiner Eigenschaft als Bevollmächtigten (richtiger wohl als amtlich bestellten Vertreter) des Rechtsanwalts N. zur Kenntnis gebracht worden sei. Eingegangen ist die Berufungsbegründung am 23. August 1934.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Beschluß vom 10. September 1934 die Berufung als unzulässig verworfen, aber die sofortige Beschwerde zugelassen. Es spricht unter Berufung auf die Entscheidungen des Reichsgerichts RGZ. Bd. 109 S. 84 und Bd. 137 S. 270 und die nicht näher angeführte Rechtsprechung

des Reichsarbeitsgerichts der Verfügung vom 17. August 1934 die Wirkung ab, weil sie erst nach Ablauf der gesetzlichen Berufungsbegründungsfrist zugestellt worden ist.

Mit der innerhalb der gesetzlichen Frist in gehöriger Form eingelegten sofortigen Beschwerde erstrebt die Beklagte die Aufhebung des Beschlusses. Kläger bittet um Zurückweisung der Beschwerde.

Die Beschwerde ist begründet. Die in dem angefochtenen Beschluß angeführten Entscheidungen beruhen ebenso wie das Urteil RAG. 189/28 vom 24. Oktober 1928 (JW. 1929 S. 1511 Nr. 3) auf § 329 Abs. 3 ZPO. a. F., wonach alle nicht verkündeten Entscheidungen den Parteien von Amts wegen zuzustellen waren. Daraus ist in der Rechtsprechung gefolgert worden, daß die Verfügung des Vorsitzenden, die die von ihm gemäß § 519 Abs. 6 oder § 554 Abs. 7 ZPO. zum Nachweis der Einzahlung der Prozeßgebühr bestimmte Frist oder die gesetzliche Frist für die Berufungsbegründung (§ 519 Abs. 2 Satz 2 ZPO.) oder die entsprechende Frist für die Revisionsbegründung (§ 554 Abs. 2 Satz 2 ZPO.) verlängert, nur wirksam werden könne, wenn sie noch vor Ablauf der alten Frist zugestellt werde. Wurde sie erst nach Ablauf dieser Frist zugestellt, so konnte sie deren Verlängerung nicht herbeiführen (vgl. RGZ. Bd. 96 S. 350). Ob unter Umständen die Zustellung durch formlose Uebergabe der Verfügung oder durch mündliche Mitteilung ersetzt werden könne, wenn beides irgendwie amtlich beurkundet worden war, ist in dieser Entscheidung dahingestellt gelassen, vom V. Zivilsenat des Reichsgerichts in einer Entscheidung vom 7. März 1925 (JW. S. 1491 Nr. 19) bejaht, von dem inzwischen aufgelösten VIII. Zivilsenat (RGZ. Bd. 137 S. 270) aber verneint worden. Das Reichsarbeitsgericht hat dazu in der angeführten Entscheidung keine Stellung genommen. Die Frage ist für die hier in Betracht kommende Zeit seit 15. Juli 1933 dahin zu beantworten, daß die Befreiung von der Innehaltung der alten Frist auch dann eintritt, wenn vor deren Ablauf die betroffene Partei durch einen dazu befugten Beamten von der verfügbaren Verlängerung in zuverlässiger, aus den Akten ersichtlicher Weise Mitteilung erhält. Es folgt dies aus der Lockerung des Zustellungszwanges, den die nach ihrem Art. VI am 15. Juli 1933 in Kraft getretene Verordnung zur Vereinfachung der Zustellungen vom

17. Juni 1933 (RGBl. I S. 394) gebracht hat. Nach dem durch die WD. dem § 329 Abs. 3 Satz 1 ZPO. hinzugefügten Satz 2 werden nunmehr nicht verkündete Entscheidungen, insbesondere auch nicht verkündete Verfügungen des Vorsitzenden, soweit nicht durch besondere Vorschriften wie § 829 Abs. 2, § 922 Abs. 2 ZPO. etwas anderes bestimmt ist, auch durch formlose Mitteilung wirksam. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind Entscheidungen, die der sofortigen Beschwerde oder der befristeten Erinnerung gemäß § 577 Abs. 4 unterliegen, die einen Vollstreckungstitel bilden, eine Terminbestimmung enthalten oder eine Frist in Lauf setzen. Nun ist freilich nicht zu verkennen, daß die verfügte Verlängerung einer richterlichen oder gesetzlichen Frist eine neue Frist in Lauf setzen soll (vgl. § 224 Abs. 3 ZPO.) und es dazu hiernach und nach der Regel des § 221 ZPO. der Zustellung bedarf. Aber damit ist nur gesagt, daß bei unterbliebener Zustellung die neue Frist nicht wirksam in Lauf gesetzt ist, mithin die gesetzlichen Folgen der Verjährung der neuen Frist nicht eintreten. Damit ist jedoch die Frage noch nicht beantwortet, welche Wirkung die rechtzeitige formlose Mitteilung über die Verlängerung der bisher laufenden Frist für diese hat. In dieser Beziehung ist nach dem Wortlaut und Zweck der Gesetzesänderung davon auszugehen, daß der in jeder Fristverlängerung liegende Ausdruck der Befreiung von der Innehaltung der bisherigen Frist durch eine solche, aktenmäßig feststehende Mitteilung wirksam wird und die an ihre Nichteinhaltung geknüpfte Wirkung aufhebt. Das hat der IV. Zivilsenat des Reichsgerichts in seinem Beschlusse vom 7. Mai 1934 (RGZ. Bd. 144 S. 257) für den Fall der Verlängerung der gemäß § 519 Abs. 6 ZPO. bestimmten Frist und der V. Zivilsenat wenige Tage später durch Beschluß vom 12. Mai 1934 (das. S. 260) für den hier fraglichen Fall der Verlängerung der Frist für die Berufungsbegründung ausgesprochen. Damit stimmt das in den beiden Entscheidungen angeführte Schrifttum, dem noch Baumbach ZPO., 8. Aufl., § 329 Anm. 4 hinzugefügt werden mag, überein. Beide Entscheidungen beruhen auf den auch für die Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist des § 66 Abs. 1 ArbGG. anzuwendenden Bestimmungen des § 329 Abs. 3 ZPO. n. F. Die gegen den Beschluß vom 12. Mai 1934 in dem Erläuterungsbuch von Baumbach-Teichmann zu ArbGG. § 66 Anm. 3 geäußerten Bedenken erledigen sich durch die oben hervorgehobene zwiefache Bedeutung,

die der Verlängerungsverfügung zukommt. Soweit die Befreiung von der Innehaltung der bisherigen Frist in Frage kommt, muß es hiernach auch genügen, wenn die Entscheidung des Vorsitzenden am letzten Tage dieser Frist zwecks Beförderung an den Betroffenen zur Post gegeben und die Aufgabe zur Post aktenkundig gemacht wird; denn damit hat die Entscheidung aufgehört, eine innere Angelegenheit des Gerichts zu sein. So aber ist im vorliegenden Falle verfahren worden. Daß die Aufgabe zur Post zugleich bezweckte, die Zustellung gemäß § 212 a ZPO. herbeizuführen, ist unerheblich (RGZ. Bd. 144 S. 259). Außerdem ist aber durch den Aktenvermerk des Vorsitzenden dargetan, daß er selbst die Verfügung vom 17. August 1934 noch an demselben Tage dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten eröffnet hat. Beide Vorgänge, jeder für sich, haben die Befreiung von der Innehaltung der bisherigen Frist herbeigeführt. Die neue Frist ist gewahrt.

Anmerkung. Der Beschluß ist, obwohl er nur formale Fragen betrifft, von der größten praktischen Bedeutung. Er behandelt die Bedeutung der Aenderung des § 329 Abs. 3 ZPO. für die Verlängerung der Begründungsfrist.

Da die Verjährung der Begründungsfrist durch Verlängerung nur vermieden werden kann, wenn vor Fristablauf die in § 519 Abs. 2 ZPO. vorgesehene Fristverlängerung wirksam geworden ist, und da ferner nach der alten Fassung des § 329 nicht verkündete Beschlüsse nur durch Zustellung wirksam werden konnten, so trat früher eine Fristverlängerung nur ein, wenn der Verlängerungsbescheid vor Ablauf der Frist dem Berufungskläger zugestellt wurde.

Dieser Zustand hat sich dadurch geändert, daß nunmehr nach der Neufassung des § 329 Abs. 3 zur Wirksamkeit der nichtverkündeten Beschlüsse ihre Zustellung nicht mehr erforderlich ist. Zwar ist in § 329 Abs. 3 grundsätzlich noch immer die Zustellung vorgeschrieben und die formlose Mitteilung soll nur ausreichen, wenn die Entscheidung weder der sofortigen Beschwerde oder der befristeten Erinnerung gemäß § 577 Abs. 4 unterliegt noch einen Vollstreckungstitel gegen die Partei bildet, eine Terminbestimmung enthält oder eine Frist in Lauf setzt. Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, daß, wenn sich das Gericht über diese Grenzen hinaus mit formloser Mitteilung seiner Beschlüsse begnügt, diese nunmehr der Wirksamkeit entbehren. Das Gesetz muß vielmehr dahin ausgelegt werden, daß Beschlüsse, die eine Frist in Lauf setzen, diese besondere Wirkung erst mit der Zustellung auslösen, daß sie aber im übrigen schon mit der formlosen Mitteilung, die mit der Aufgabe zur Post als vollzogen gelten muß, wirksam werden. Diese Auslegung hat vor allem den Vorzug, daß sie brauchbare praktische Ergebnisse liefert;

sie entspricht auch den Ausführungen von Stein-Jonas Anm. II zu § 224 und III zu § 329 ZPO. 15. Aufl.

Volkmar.

Nr. 9 (RAG)

Wird der Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen Versäumung einer Notfrist damit begründet, daß Büroangestellte des Anwalts der Partei die von diesem angeordnete rechtzeitige Wiedervorlegung der Akten versäumt haben, so gehört zur ordnungsmäßigen Begründung des Antrags eine nähere Angabe über die von dem Anwalt in seinem Büro zur Fristenkontrolle getroffenen Einrichtungen nebst der Angabe der näheren Umstände, die trotz dieser Anordnungen zur Unterlassung der rechtzeitigen Aktenvorlegung geführt haben. Die nach dieser Richtung notwendigen Angaben können ferner nur insoweit beachtet werden, als sie in der Zweiwochenfrist des § 234 ZPO. eingereicht sind.

Reichsarbeitsgericht.

Beschluß vom 29. September 1934. — RAG. B 54/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

Durch Beschluß des Landesarbeitsgerichts in Berlin vom 6. September 1934 ist die von dem Kläger gegen das seine Klage abweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts in Berlin vom 6. Juni 1934 eingelegte Berufung mit der Begründung als unzulässig verworfen worden, daß die Berufungsbegründungsschrift verspätet eingegangen sei und dem Antrage des Klägers auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist nicht stattgegeben werden könne.

Die von dem Kläger gegen diesen Beschluß fristgemäß eingelegte, vom Landesarbeitsgericht zugelassene sofortige Beschwerde ist nicht begründet.

Der die Berufungsbegründung enthaltende Schriftsatz des Klägers vom 11. Juli 1934 war am 12. Juli 1934 bei dem Berufungsgericht eingegangen, nachdem die im § 66 ArbGG. vorgegebene Begründungsfrist am 9. Juli 1934 abgelaufen war. Da die Berufungsschrift vom 23. Juni 1934 außer der Berufungs-

erklärung und dem Berufungsantrage lediglich die Sätze enthielt: „Das Vorbringen erster Instanz wird wiederholt“, dieser Inhalt aber dem § 519 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. nicht genügte (RAG. Bd. 144 S. 6, RAG. Bd. 14 S. 50), so war die Berufung als unzulässig gemäß §§ 64, 65 ArbGG. in Verbindung mit § 519b ZPO. zu verwerfen, wenn nicht dem Kläger die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist nach Maßgabe der §§ 233 f. ZPO. zu gewähren war. Diese Wiedereinsetzung in den vorigen Stand hat der Kläger gleichzeitig mit der Einreichung der Berufungsbegründung durch einen am 12. Juli 1934 beim Berufungsgericht eingegangenen Schriftsatz seines Prozeßbevollmächtigten vom 11. Juli 1934 beantragt. Der Prozeßbevollmächtigte hat in dem Schriftsatz den Antrag in folgender Weise begründet: Der Auftrag zur Berufungseinlegung sei ausweislich seiner Handakten am 22. Juni 1934 bei ihm eingegangen; seine Aktenverfügung habe gelautet: 1) Berufung einlegen, 2) bestätigen, 3) 10 Tage — 22. 6. Demgemäß hätten ihm die Akten spätestens am 2. Juli 1934 wieder vorgelegt werden müssen. Das sei jedoch nicht geschehen, obgleich Eintragung im Terminkalender vorgelegen habe, wie er damit pflichtgemäß versichere. Desgleichen sei ihm die Bestätigung des Gerichts über den Eingang der Berufungsschrift nicht vorgelegt worden, wie er ebenfalls pflichtgemäß versichere. Es liege somit ein Büroversehen vor, für das er nicht verantwortlich gemacht werden könne, da von ihm aus das Erforderliche zur Vermeidung von Versäumnissen veranlaßt worden sei. Andererseits hätten seine Angestellten in bezug auf Gewissenhaftigkeit bisher keinen Grund zu Beanstandungen gegeben, so daß offensichtlich ein einmaliges Versehen anzunehmen sei. — Nachdem auf Anforderung des Gerichts der Prozeßbevollmächtigte am 7. August seine Handakten und den Terminkalender vorgelegt hatte, teilte ihm das Berufungsgericht durch Verfügung vom 8. August 1934 folgendes mit: Aus den vorgelegten Handakten ergebe sich, daß am 22. Juni Wiedervorlage nach 10 Tagen verfügt worden sei und daß das Blatt des Terminkalenders vom 2. Juli 1934 auch die Wiedervorlage der Akten vorgesehen habe. Die diesbezüglichen fristgerechten Angaben des Wiedereinsetzungsantrages dürften somit glaubhaft sein. Dagegen lasse der Antrag glaubhaft gemachte Angaben darüber vermissen, wann und durch wen die Akten zur Bearbeitung wieder vorgelegt und sodann bearbeitet

worden seien, und ferner, wem das Büroversehen zur Last falle und welche Vorkehrungen zur Vermeidung von Versäumnissen getroffen gewesen seien. Es werde auf die §§ 234, 236 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ZPO. und die Ausführungen von Baumbach dazu hingewiesen. Die Nachricht des Gerichts über den Eingang der Berufungsschrift am 25. Juni 1934 dürfte vorgelegen haben, denn sie trage die Verfügung vom 26. Juni 1934 folgenden Inhalts: 1) Notieren, 2) Zur Frist. Gelegentlich zur Äußerung werde bis spätestens 20. August 1934 gegeben. — In einem weiteren Schriftsatz vom 16. August 1934 machte darauf der Prozeßbevollmächtigte folgende weiteren Angaben: „Im Juni und Juli 1934 habe er eine Bürovorsteherin und 3 Stenotypistinnen für Registratur und Kanzlei angestellt gehabt. Die Geschäftsverteilung habe er in der Weise vorgenommen, daß je eine Stenotypistin täglich morgens die Fristfachen an Hand des Fristenkalenders herauszusuchen gehabt habe. Die herausgesuchten Schriften hätten der Bürovorsteherin vorgelegt werden müssen, die sie mit dem Fristenbuch verglichen und ihm sodann vorgelegt habe. Der Name der Bürovorsteherin sei E. G. Wer an dem fraglichen Tage die Schriftsachen herausgesucht habe, lasse sich nicht mehr ermitteln. Unstreitig sei nunmehr, daß die Frist in dem Fristenkalender ordnungsmäßig auf den 2. Juli 1934 eingetragen worden sei. Mit Rücksicht darauf, daß die für den 2. Juli verfügte Frist zur Berufungsbegründung ausgereicht habe und die Akten erster Instanz von der Deutschen Arbeitsfront noch nicht übersandt gewesen seien, habe die Bürovorsteherin bei Eingang der Berufungsbestätigung am 26. Juni 1934 mit Recht lediglich „zur Frist“ verfügt, ohne ihm den Eingang vorzulegen. Die Akten seien ihm erst wieder am 11. Juli 1934 vorgelegt worden, und zwar anlässlich der Aktenübersendung des ersten Rechtszuges durch die Deutsche Arbeitsfront. Die besonderen Vorkehrungen, die von ihm gegen eine Fristversäumung getroffen seien, seien einmal das Notieren im Fristenkalender auf Grund schriftlicher Verfügung, zum anderen das Heraussuchen der Fristen durch eine zuverlässige Stenotypistin unter Ueberwachung der Bürovorsteherin. — Nachdem das Berufungsgericht durch eine weitere Verfügung darauf hingewiesen hatte, der Wiedereinsetzung stehe das Bedenken entgegen, daß die Angaben im Schriftsatz vom 16. August 1934 nicht in der Frist des § 234 Abs. 1 ZPO. vorgebracht und auch jetzt noch nicht glaubhaft gemacht worden seien, und eine Frist zur Äuße-

rung bis zum 1. September 1934 gesetzt hatte, erwiderte der Prozeßbevollmächtigte des Klägers in einem Schriftsatz vom 27. August 1934, daß er bereits in seinem ersten Schriftsatz die Richtigkeit seiner tatsächlichen Angaben pflichtgemäß versichert habe und die Versicherung wiederhole.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß hiernach die Gewährung der beantragten Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nicht gerechtfertigt war. Nach § 236 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ZPO. muß der Antrag die Angabe der die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen und die Angabe der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten. Sofern, wie im vorliegenden Falle, der Prozeßbevollmächtigte der Partei sich darauf beruft, daß die Versäumnis der Frist auf ein Verschulden eines seiner Büroangestellten zurückzuführen sei, genügt es nach feststehender Rechtsprechung nicht, daß der Anwalt darlegt, daß ihn persönlich an der Fristversäumnis kein unmittelbares Verschulden treffe, er muß vielmehr dartun, daß er auch für die Versäumnis des Büropersonals nicht verantwortlich ist, daß er vielmehr alle nach Lage des Falles vernünftigerweise zu erwartenden Anordnungen und Maßregeln getroffen hatte, um eine genaue Fristüberwachung durch das Büropersonal zu gewährleisten (vgl. hierzu RAG. Bd. 96 S. 322 ff., Warn. 1926 Nr. 220, 1928 Nr. 61, JW. 1931 S. 1898/10). Hierzu reichte aber lediglich die Tatsache, daß im Büro des Prozeßbevollmächtigten des Klägers ein Terminkalender geführt wurde, und daß in diesem Kalender auch der vom Anwalte verfügte Wiedervorlagetermin notiert war, nicht aus; es bedurfte vielmehr, um den Wiedereinsetzungsantrag zu rechtfertigen, noch der weiteren Darlegung, welche Anordnungen vom Anwalt getroffen waren, um nun auch sicherzustellen, daß die im Terminkalender vermerkten Wiedervorlagetermine pünktlich beachtet würden. Diesen Anforderungen wurde der allein innerhalb der Frist des § 234 ZPO. eingereichte Schriftsatz vom 11. Juli 1934 nicht gerecht. Es genügte nicht der einfache Hinweis darauf, daß ein Büroversehen vorliege, für das der Anwalt nicht verantwortlich gemacht werden könne, da von ihm aus das Erforderliche zur Vermeidung von Versäumnissen veranlaßt worden sei und andererseits die Angestellten in bezug auf Gewissenhaftigkeit bisher keinen Grund zur Beanstandung gegeben hätten. Es hätte dargelegt werden müssen, inwiefern der Anwalt das zur Vermeidung von Versäumnissen Erforderliche veranlaßt hatte,

insbesondere, in welcher Weise durch ihn die Ueberwachung der im Terminkalender notierten Fristen durch das Büropersonal sichergestellt war. Diese Angaben sind zwar im Schriftsatz vom 16. August 1934 nachgeholt worden; aus ihnen würde sich ergeben haben, daß durch die Einführung einer doppelten Kontrolle des Terminkalenders das Uebersehen einer vom Anwalt verfüigten Wiedervorlage nach Möglichkeit ausgeschlossen war. Sie können aber bei der Entscheidung über das Wiedereinsetzungsgeſuch nicht verwertet werden. Denn sie sind nicht innerhalb der Frist des § 234 ZPO. vorgebracht worden, und ein Nachschieben der zur Begründung des Wiedereinsetzungsgeſuchs erforderlichen Tatsachen nach Ablauf der Frist ist nach der Rechtsprechung unzulässig (RAG. Bd. 31 S. 400, Bd. 119 S. 86, JW. 1930 S. 2704⁹²). Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, daß ihm durch die gerichtlichen Verfügungen vom 8. August und 21. August Fristen zur Nachholung der fehlenden Angaben gesetzt worden seien. Ganz abgesehen davon, daß das Prezeßgericht gar nicht in der Lage war, die Frist des § 234 ZPO. zu erstrecken, verkennt der Kläger auch die Bedeutung dieser Verfügungen. Sie sollten ihn lediglich auf die Bedenken hinweisen, die einer Gewährung der Wiedereinsetzung auf Grund des Antrages vom 11. Juli 1934 entgegenstanden, und ihm Gelegenheit geben, sich zu diesen Bedenken zu äußern und damit vielleicht die bei dem Gericht bestehenden Bedenken auszuräumen.

Das Wiedereinsetzungsgeſuch war hiernach schon deshalb unbegründet, weil in dem allein zu berücksichtigenden Schriftsatz vom 11. Juli 1934 die zur Rechtfertigung des Antrages erforderlichen tatsächlichen Angaben fehlten. Soweit allerdings die Ablehnung des Wiedereinsetzungsantrages in dem angefochtenen Beschluß auch damit begründet ist, daß der Vorschrift des § 236 Abs. 1 Nr. 2 ZPO. deshalb nicht genügt sei, weil pflichtgemäße Versicherungen des Rechtsanwalts nach § 294 ZPO. eidestattlichen Versicherungen nicht gleichständen, kann dieser Auffassung nicht beigetreten werden. Auch die pflichtmäßige Versicherung eines Rechtsanwalts ist ein zulässiges Mittel der Glaubhaftmachung im Sinne des § 294 ZPO. (RAG. Beschl. v. 3. März 1926 — II B 7/26 — in JW. 1926 S. 1591⁹); es bedarf auch, soweit bestimmte Berufshandlungen des Rechtsanwalts selbst in Frage kommen, nicht immer notwendig einer ausdrücklichen Angabe der pflichtmäßigen Versicherung als Mittel zur Glaubhaft-

machung, es kann vielmehr, wenn ein Anwalt in einem Wiedereinsetzungsgeſuche geltend macht, er selbst habe bestimmte Berufshandlungen vorgenommen, schon darin ohne besondere Hervorhebung der Ausdruck des Willens gefunden werden, sich auf seine Erklärung als Mittel der Glaubhaftmachung zu beziehen (vgl. RAG. Ur. v. 30. Sept. 1924 — III 51/1924 —). Das Gericht wird in einem solchen Falle im Wege der freien Beweiswürdigung zu entscheiden haben, ob es auf Grund einer solchen Angabe die geltend gemachte Tatsache als genügend glaubhaft gemacht ansehen will.

Anmerkung. Da für den Wiedereinsetzungsantrag die Angabe der ihn begründenden Tatsachen nach § 236 Abs. 1 Nr. 1 Mußvorschrift ist, so ist die Frist des § 234 ZPO. nur gewahrt, soweit der gestellte Antrag solche Tatsachen enthält. Unbedenklich sind deshalb neue Wiedereinsetzungsgründe dann zurückzuweisen, wenn sie auf Tatsachen beruhen, die im Wiedereinsetzungsantrag noch gar nicht erwähnt waren, z. B. die Partei entschuldigt zunächst die Fristversäumnis mit Rechtsunkenntnis und behauptet erst nach dem Ablauf der Frist des § 234 ZPO., daß sie durch schwere Krankheit an der rechtzeitigen Vornahme der versäumten Prozeßhandlung gehindert worden sei. So liegt der vorliegende Fall nicht; die Tatsache, daß ohne Verschulden des Prozeßbevollmächtigten der Partei die Fristversäumnung durch dessen Büropersonal verursacht worden sei, enthielt der Wiedereinsetzungsantrag schon in seiner ursprünglichen Fassung. Der nach Fristablauf auf eine Anfrage des Gerichts zweiter Instanz eingereichte Nachtrag hat lediglich die von Anfang an aufgestellte Behauptung in den Einzelheiten näher substantiiert. Da eine solche Ergänzung bei einer Klage nicht als Klageänderung angesehen wird (§ 268 Abs. 1 ZPO.), und deshalb auch bei fristgebundenen Klagen nach Fristablauf noch möglich sein muß, so liegt es nahe, auch bei einem Wiedereinsetzungsantrag noch derartige bloße Ergänzungen selbst außerhalb der Frist des § 234 ZPO. zuzulassen. Im übrigen ist hinsichtlich des Umfangs der Glaubhaftmachungspflicht in Fällen der vorliegenden Art dem RAG. lediglich beizutreten. Die strengen Anforderungen, die es hier an den Nachweis der unverschuldeten Fristversäumnis stellt, enthalten keineswegs eine Ueberspannung; denn diese Strenge ist das notwendige Gegengewicht dafür, daß die Praxis den mit dem Begriff der höheren Gewalt nahe verwandten Ausdruck „unabwendbarer Zufall“ in § 233 ZPO. soweit als denkbar auslegt und somit die Wiedereinsetzung schon beim Nachweis unverschuldeter Fristversäumnung gewährt.

Wolkmar.

Nr. 10 (RAG)

Hat eine juristische Person des öffentlichen Rechts in einem Streit über die Berechtigung der fristlosen Entlassung eines An-

gestellten erst in der Berufungsinstanz geltend gemacht, daß er auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 zur Entlassung des Angestellten berechtigt sei, so kann diese Behauptung auf Grund von § 529 Abs. 2 ZPO. nicht zurückgewiesen werden, wenn die Entlassung auf Grund des Berufsbeamtengesetzes erst während des zweiten Rechtszuges ausgesprochen ist. Die Frage, ob die Entlassung schon im ersten Rechtszuge möglich gewesen wäre, ist ohne Bedeutung. Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. Juli 1934. — RAG. 67/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger stand seit dem 18. Juni 1920 als Nachtauffeher in den Diensten der Beelitzer Lungenheilstätte, die von der beklagten Landesversicherungsanstalt unterhalten wird. Es stand ihm der Schutz des Schwerbeschädigten-Gesetzes zur Seite. Am 15. Juli 1933 wurde er fristlos entlassen. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle liegt hierzu nicht vor. Der Kläger hält die Entlassung für unbegründet. Dabei weist er darauf hin, daß er ein schwerverletzter Frontkämpfer sei. Er beantragt:

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den Entlassungstag hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 995,50 RM. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung und trägt vor:

Die Entlassung sei deswegen notwendig gewesen, weil der Kläger in seiner nebenamtlichen Eigenschaft als Vorsitzender des Vorstandes der Ortskrankenkasse Beelitz völlig unmöglich geworden sei. Er habe bei Bewilligung von Geldmitteln der Krankenkasse leichtfertig gehandelt. Insbesondere seien in unerträglicher Weise Tagegelder bewilligt worden. Auf diese Weise hätten die Vorstandsmitglieder bei Tagungen großen Aufwand betrieben. Sie hätten sich auch, und zwar mit Wissen und Willen des Klägers, im Anschluß an die Tagungen noch einige Tage an dem betreffenden Orte selbst oder seiner reizvollen Umgebung auf Kosten der Kasse zu ihrem Vergnügen aufgehalten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrage des Klägers stattgegeben.

Im Berufungsverfahren macht die Beklagte geltend: Das Arbeitsgericht habe den Begriff des wichtigen Grundes verkannt. Es seien auch die zeitlichen und örtlichen Verhältnisse unberücksichtigt geblieben. Es liege ein Druck seitens der Öffentlichkeit

vor. Der Kläger sei auch „ein seit Jahren an exponierter Stellung stehender Funktionär der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands“ gewesen. Mehrere Jahre habe er das Amt des Stadtverordnetenvorstehers von Beelitz bekleidet. Es liege der Verdacht staatsfeindlicher Einstellung vor. Die fristlose Kündigung vom 15. Juli 1933 sei auch umzudeuten in eine solche auf Grund des § 4 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums.

Hierzu wird ausgeführt: Der Kläger sei ein persönlich anständiger Mensch, aber angesichts seiner früheren politischen Einstellung, sowie der Vorgänge bei der Krankenkasse sei er für die Beklagte untragbar. Eine strafbare Handlung des Klägers liege nicht vor, er habe sich auch in bezug auf seine Tätigkeit als Nachtauffeher nie etwas zuschulden kommen lassen.

Im Termin vom 17. Februar 1934 erklärte der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten „namens und im ausdrücklichen Auftrage“ der Beklagten die fristlose Entlassung des Klägers auf Grund der 2. DurchfWD. zum Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 4. Mai 1933. Der Kläger war hierbei persönlich zugegen. Als er erwiderte, er habe nie zur USPD. oder SPD. gehört, Stadtverordneter sei er nur bis 1924 gewesen, erklärte der Vertreter der Beklagten, dies nicht bestreiten zu wollen.

Als der Vertreter der Beklagten auf § 529 Abs. 2 ZPO., § 67 ArbGG. verwiesen wurde, erklärte er, die fristlose Entlassung auf Grund der DurchfWD. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums könne innerhalb der in der Verordnung selbst vorgesehenen Fristen in jedem Stadium des Verfahrens bis zu seinem rechtskräftigen Abschluß ausgesprochen werden. Es liege nunmehr die von Amts wegen zu beachtende Unzulässigkeit des Rechtswegs vor. Ein Grund, weshalb der Ausspruch nicht schon im arbeitsgerichtlichen Verfahren erfolgen konnte, liege allerdings nicht vor. Neue Gesichtspunkte seien nicht hervorgetreten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Auf die Revision der Beklagten hat das RAG. das Urteil des LAG. aufgehoben und die Sache an das LAG. zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

Die Klage ist nach ihrem Wortlaute einfach darauf gestützt, ob dem Beklagten ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB.

zur Auflösung des Dienstverhältnisses mit dem Kläger zustand. Das verneinen übereinstimmend das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht, und zwar mit einer Begründung, die das Revisionsgericht nur in beschränktem Umfange nachprüfen kann. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts, der sich auch das Reichsarbeitsgericht angeschlossen hat, ist die Frage, ob im einzelnen Falle ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. die vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses rechtfertigt, im wesentlichen Tatfrage und nicht Rechtsfrage. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der Berufungsrichter den Begriff des wichtigen Grundes richtig erkannt hat, das heißt, ob der in Frage stehende Tatbestand an sich denkbarerweise einen wichtigen Grund abgeben kann. Dafür, daß im vorliegenden Falle der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt haben könnte, liegt kein Anhalt vor. Das Berufungsgericht stellt alles darauf ab, daß nach den Umständen des besonderen Falles kein wichtiger Grund zur Entlassung vorgelegen habe. Das geht aus den Erörterungen auf S. 5 bis 7 des Berufungsurteils einwandfrei hervor. Dort wird die — von den zu mißbilligenden Vorkommnissen bei der Krankenkasse abgesehen — einwandfreie Persönlichkeit des Klägers hervorgehoben. Ferner wird ausdrücklich gesagt, daß infolge der Art seiner Beschäftigung, bei der er keine Autorität zu verkörpern habe, keine Schwächung seiner Stellung im Betrieb des Beklagten eingetreten sei und mithin diesem wohl zugemutet werden könne, das Dienstverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. Damit ist im wesentlichen dem Revisionsgericht eine Nachprüfung dieser Frage entzogen, da die Nichtzulassung der Kündigung vom Tatrichter auf rein tatsächliche Verhältnisse gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht erörtert weiter dann noch die Frage, ob der Beklagte den Kläger auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 (RWBl. I S. 175) entlassen kann. Denn nach § 15 dieses Gesetzes finden seine Bestimmungen auf Angestellte und Arbeiter sinngemäß Anwendung. Das Landesarbeitsgericht erachtet diesen Angriff als verspätet vorgebracht und weist deshalb das ganze Vorbringen auf Grund von § 529 Abs. 2 ZPO. zurück. Die Zurückweisung auf Grund dieser Vorschrift ist aber zu Unrecht erfolgt. Denn die Entlassung auf Grund des Wiederherstellungsgesetzes ist unstrittig überhaupt erst im zweiten Rechtszuge ausgesprochen wor-

den. Diese Entlassung konnte demnach zur Begründung des Klageabweisungsantrags in erster Instanz noch gar nicht vorgebracht werden. Daß sie selbst schon früher hätte erklärt werden können, rechtfertige noch nicht, die genannte Prozeßvorschrift anzuwenden. Deshalb läßt sich die prozessuale Zurückweisung des Angriffs mittels nicht aufrechterhalten.

Ohne daß ein Eingehen auf den von der Vorinstanz sachlich noch nicht beschiedenen zweiten Einwand des Beklagten möglich wäre, mußte deshalb das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht verwiesen werden.

Anmerkung. Für die Frage, wann eine neue Behauptung in der Berufungsinstanz deshalb zurückzuweisen ist, weil sie die Partei nicht schon in erster Instanz vorgebracht hatte, ist nicht der nur Prozeßverschleppungen innerhalb der Berufungsinstanz regelnde § 67 ArbGG., sondern § 529 Abs. 2 ZPO. (in Verb. m. § 64 Abs. 2 ArbGG.) anwendbar. Danach ist, von der Verschuldensfrage abgesehen, die Ausschließung einer Partei mit neuen Behauptungen davon abhängig, daß sie in der Lage war, die Behauptung schon in erster Instanz vorzubringen. Letzteres kann von vornherein bei allen den Tatsachen nicht in Frage kommen, die erst in der Berufungsinstanz entstanden sind. Um eine derartige Tatsache handelt es sich aber, wie das RAG. mit Recht annimmt, bei der Berufung auf die Kündigungsmöglichkeiten des Berufsbeamtengesetzes. Denn zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Angestellten einer juristischen Person des öffentlichen Rechts genügt es nicht allein, daß die Voraussetzungen der Kündigung aus dem Berufsbeamtengesetz gegeben sind, es muß vielmehr die Kündigung von dem zuständigen Organ dieser juristischen Person auch tatsächlich erklärt sein. Hat daher die Erklärung erst während der Berufungsinstanz stattgefunden, so handelt es sich bei der Geltendmachung dieses Kündigungsrechts um eine erst in der Berufungsinstanz entstandene Tatsache und die Ausschließung mit der Geltendmachung dieser Tatsache aus § 529 Abs. 2 kommt nicht in Betracht. Mit Recht geht auch das RAG. davon aus, daß es nicht darauf ankommt, ob die Kündigung aus dem Berufsbeamtengesetz etwa schon in erster Instanz hätte erklärt werden können. Der abweichenden Auffassung des Berufungsgerichts lag anscheinend die Analogie der Aufrechnungseinrede zugrunde. Wenn diese nach dem bis zum 1. Januar 1934 geltenden Recht in der Berufungsinstanz nur geltend gemacht werden konnte bei Einwilligung des Gegners oder wenn der Beklagte glaubhaft machte, daß er ohne sein Verschulden außerstande gewesen war, die Aufrechnung in erster Instanz geltend zu machen, so lag das an der besonderen Gestaltung der Aufrechnung im Prozesse. Auch im neuen Recht ist die Aufrechnung in der Berufungsinstanz besonders geregelt, sie ist nur zulässig, wenn der Kläger einwilligt oder das Gericht

die Geltendmachung in anhängigem Verfahren für zulässig erachtet. Eine Anwendung dieser Vorschriften auf die rechtlich wesentlich anders geartete Berufung einer Prozeßpartei auf eine von ihr ausgesprochene Kündigung läßt sich nicht rechtfertigen.

Holkmar.

Nr. 11 (RUG)

1. Auslegung einer Dollarklausel bei Pensionsverträgen.
2. Der Pensionsvertrag ist zwar ein entgeltlicher, nicht aber ein gegenseitiger Vertrag.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 30. Mai 1934. — RUG. 69/34.

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

[Der Sachverhalt und die Gründe des Berufungsurteils ergeben sich aus der ArbRSamml. Bd. 21 RUG. S. 104 abgedruckten Entscheidung der Vorinstanz. Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg.]

Aus den Gründen:

Die Parteien streiten darum, ob die in dem Bestätigungsschreiben der Beklagten zu 1) vom 15. März 1926 enthaltene Wendung, sie wolle der Klägerin für die Zeit nach dem Ableben ihres Ehemannes „eine jährliche Rente von 10000 GM. (in Buchstaben zehntausend Goldmark; eine Goldmark = 10/42 Dollar nordamerikanischer Währung) zahlen“, als Goldklausel oder als Währungsklausel anzusprechen ist. Es handelt sich also um eine Auslegungsfrage innerhalb eines bestimmten Tatbestandes. Das Berufungsgericht hat den Sinn jener vereinbarten Klausel, wie ihn die Vertragsparteien sich seinerzeit vorgestellt haben, unter Heranziehung aller in Betracht kommenden Umstände des besonderen Falles eingehend nachgeprüft und kommt daraufhin zu dem Ergebnis, die Parteien hätten den Dollar der nordamerikanischen Währung für goldsicher gehalten und demgemäß eine Zahlung nach dem jeweiligen Kurswert des nordamerikanischen Dollars vereinbaren wollen. Ueberprüft man die zur Auslegung herangezogenen einzelnen Momente, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß diese Auslegung möglich ist und daß bei der Feststellung dieser Auslegung keinerlei Vorschriften des bürgerlichen Rechts verletzt worden sind. Dann aber bindet diese Auslegung das Revisionsgericht. Damit erledigt sich die Revisionsrüge, wie sie an erster Stelle vorgebracht worden ist.

In zweiter Linie rügt die Revision, daß eine Anzahl von der Klägerin benannter Zeugen nicht vernommen worden seien, die darüber hätten Aufschluß geben können, welchen Sinn die Parteien seinerzeit mit der Klausel verknüpft hätten. Gerade wo es sich darum gehandelt habe, den Sinn von Parteierklärungen zu er-

forschen, hätte der Beweis nicht abgelehnt werden dürfen. Das angefochtene Urteil hat jedoch diesen Beweisanspruch auf S. 16 seiner Entscheidung abgelehnt mit einer Begründung, die auf alle Fälle durchschlägt; denn selbst wenn der Ehemann der Klägerin Neußerungen über die Goldsicherheit jener Klausel getan haben sollte, so würde dies von keiner ausschlaggebenden Bedeutung sein, weil nach der ausdrücklichen und ohne Rechtsverstöß getroffenen Feststellung der Ehemann der Klägerin gerade an die Stabilität der Dollarwährung geglaubt hat und die von ihm erhoffte Wertbeständigkeit der Rente durch Vereinbarung der Pension auf Dollarbasis für genügend gesichert erachtet hat. Aus den unter Beweis gestellten Neußerungen des verstorbenen Ehemanns der Klägerin war mithin ein zwingender Schluß dahin, daß eine Goldklausel vereinbart worden sei, nicht zu ziehen.

In letzter Linie will die Revision rügen, daß das Landesarbeitsgericht nicht wenigstens einen Ausgleichsanspruch für gegeben erachtet. Das Landesarbeitsgericht hat aber einen solchen mit guten Gründen abgelehnt. Es ist dabei davon ausgegangen, daß ein Ausgleichsanspruch einen gegenseitigen Vertrag voraussetze, ein solcher aber hier nicht vorliege, da der hier in Rede stehende Ruhegeldvertrag kein gegenseitiger, sondern ein einseitiger Vertrag sei. Die Revision hält letzteres für unrichtig. Sie weist darauf hin, daß die dem verstorbenen Kl. seinerzeit zugunsten der jetzigen Klägerin zugeführte Rente nichts weiter sei als ein Teil der Gegenleistung für die von Kl. jahrelang geleisteten Dienste. Die Revision verwechselt hier die Frage der Entgeltlichkeit des Ruhegeldversprechens mit der Frage der Gegenseitigkeit eines Vertrages. Allerdings ist die Ruhegeldzusage nicht unentgeltlich im Sinne der §§ 516 ff. BGB. gegeben, das Entgelt lag in den damals schon von Kl. geleisteten Diensten. Es ist aber nicht jeder entgeltliche Vertrag schon ein gegenseitiger Vertrag. Dieser setzt vielmehr voraus, daß in dem Vertrag die Verpflichtung zur Leistung und zugleich auch die Verpflichtung zur Gegenleistung übernommen wird oder — wie es in RGR.-Komm. 8. Aufl. Anm. 1 zu § 320 BGB. ausgedrückt ist — daß jeder Vertragsteil notwendig kraft des Schuldverhältnisses sowohl berechtigt, wie verpflichtet, mithin zugleich Gläubiger und Schuldner ist und daß die beiderseits versprochenen Leistungen . . . wechselseitig gegeneinander ausgetauscht werden. Im vorliegenden Falle waren die Dienste des Kl., die durch die Witwenrente nachträglich abgegolten werden sollten,

längst geleistet, Kl. übernahm in dem Pensionsvertrag keinerlei Verpflichtung zu einer Gegenleistung für die Witwenrente.

Uebrigens hat das Landesarbeitsgericht hilfsweise geprüft, ob dann, wenn ein Ausgleichsanspruch an sich auch bei einem Vertrage der vorliegenden Art denkbar wäre, die Umstände des besonderen Falles ihn rechtfertigen könnten. Es hat diese Frage verneint aus Erwägungen, die im wesentlichen tatrichterlicher Art sind und keinen Rechtsirrtum erkennen lassen.

Nr. 12 (RAG)

Pflicht zur Rechnungslegung.

Reichsarbeitsgericht

Urteil vom 17. Oktober 1934. — RAG. 110/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Beklagte war im Reichswehrministerium als Leiter des Filmreferats auf Privatdienstvertrag angestellt. Seine Aufgabe bestand darin, zu Lehrzwecken geeignete Filme heranzuschaffen. Die Filmbestellungen erfolgten in der Weise, daß der Auftrag durch den Beklagten unter Gegenzeichnung eines zweiten Sachbearbeiters erteilt wurde. Nach Lieferung des Films und Einreichung einer Rechnung durch die Herstellerfirma bescheinigte der Beklagte, wiederum unter Gegenzeichnung einer zweiten Person, zunächst die Richtigkeit; sodann erteilte er, ebenfalls unter Gegenzeichnung einer zweiten Person, die Zahlungsanweisung, die nach rein rechnungsmäßiger Prüfung durch einen Rechnungsbeamten an die Reichshauptkasse gelangte und von dieser durch Ueberweisung des Zahlungsbetrages auf das Bankkonto der Herstellerfirma ausgeführt wurde.

Der Kläger behauptet, dem Beklagten seien zwecks Beschaffung der Lehrfilme Reichsmittel in bestimmter Höhe zur Verfügung gestellt worden. Der Verbrauch dieser Mittel habe, wie alle Reichsausgaben, der Kontrolle der Prüfungsstellen unterlegen. Der Beklagte habe aber diese Kontrolle bei einem Teil der ihm zur Verfügung gestellten Gelder dadurch umgangen, daß er sie mit Hilfe fingierter Rechnungen aus der Reichskasse auf Privatkonten der

Filmhersteller habe überweisen lassen und dann erst über diese Mittel zu Monatsvergütungen an die Filmhersteller und zu anderen Ausgaben verfügt habe. Er habe seit 1926 bestimmte Filmhersteller veranlaßt, gegen feste Monatsvergütungen für sich und ihre Hilfsarbeiter Filme herzustellen bzw. Arbeiten an Filmen zu leisten, dagegen dem Reichswehrministerium gegenüber als selbständige Filmunternehmer aufzutreten, und er habe diesem Rechnungen der Firmen über hergestellte Filme vorgelegt, in denen der Rechnungsbetrag unter Zugrundelegung eines Grundpreises für den laufenden Meter Filmband berechnet gewesen sei. Diese Rechnungen hätten die Grundlagen für die den Filmherstellern von der Reichskasse auf Privatkonten zu überweisenden Geldbeträge gebildet. Der Kläger verlangt deshalb Rechnungslegung über die in der Zeit vom 1. Oktober 1926 bis zu seinem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis beim Reichswehrministerium auf die Privatkonten von 6 einzeln namhaft gemachten Filmherstellern gelangten Reichsgelder.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab, die Revision führte zur Zurückverweisung an das OAG.

Aus den Gründen:

Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptungen des Klägers nicht für ausreichend erachtet, um den Anspruch auf Rechnungslegung rechtlich zu stützen. Es hat dahingestellt sein lassen, ob der Beklagte auf Grund seines Anstellungsvertrages bei dem Kläger verpflichtet gewesen sei, über die von ihm im Rahmen seiner Tätigkeit als Leiter des Referats abgeschlossenen Geschäfte Rechnung zu legen. Denn der Kläger verlange, so hat es erwogen, gar nicht diese Rechnungslegung, vielmehr eine Rechnungslegung über etwas ganz anderes, nämlich die Darlegung, wie der Beklagte die auf Grund angeblicher Scheinrechnungen der Filmhersteller aus der Reichskasse gezahlten Summen für sich verwendet habe. Eine Rechnungslegungspflicht des Beklagten gegenüber dem Kläger über seine Beziehungen zu den Filmherstellern nach Erledigung der jeweiligen Aufträge bzw. nach Auszahlung der Gelder durch die Reichshauptkasse sei aber nicht anzuerkennen. Selbst wenn der Kläger auf Grund fingierter Rechnungen Zahlungen der Reichshauptkasse an die Filmhersteller veranlaßt hätte, würden diese Gelder mit der Auszahlung an sie deren Eigentum geworden sein; das Geschäft als solches sei beendet gewesen, der Beklagte

könne nur wegen unerlaubter Handlung bzw. aus dem Gesichtspunkte einer Vertragsverletzung in Anspruch genommen werden. Die etwaige Auffassung, daß es sich weiter um „Reichsgelder“ handele, sei rechtsunerheblich. Auch bei Unterstellung der Richtigkeit der Behauptungen des Klägers sei nicht ersichtlich, inwiefern der Beklagte, wenn er nach formeller Erledigung des Auftrages mit den Filmherstellern Vereinbarungen irgendwelcher Art getroffen hätte, eine Angelegenheit erlebtigt habe, die der wirtschaftlichen Interessenssphäre eines anderen, des Geschäftsherrn, angehöre, und damit als Geschäftsbeforgung für den Kläger angesehen werden könne. Mit der Auszahlung der Gelder an die Hersteller sei die Interessenssphäre des Klägers bereits verlassen. Unberührt bleibe hierbei die Frage, ob der Beklagte durch Sondervereinbarungen mit den Bestellern gegen die in seinem Dienstverhältnis begründete Treuepflicht verstoßen habe. Ein Anspruch auf Rechnungslegung erwachse jedenfalls dem Kläger aus einer derartigen Handlungsweise nicht. Der etwaige Umstand, daß der Kläger gegen den Beklagten infolge der von diesem mit Dritten abgeschlossenen Geschäfte einen Schadenersatzanspruch habe, verpflichte diesen noch nicht zur Rechnungslegung. Selbst wenn dem Kläger gegen den Beklagten ein festgestellter Anspruch aus unerlaubter Handlung zustehen würde, würde der Beklagte über die daraus gezogene Bereicherung nicht rechnungspflichtig sein. Ebensovienig wie hier nach eine Rechtspflicht des Beklagten zur Rechnungslegung auf Grund des § 675 in Verbindung mit § 666 BGB. angenommen werden könne, sei eine solche aber auch aus § 687 Abs. 2 BGB. bzw. aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen herzuleiten. Die Voraussetzungen der ersteren Bestimmung seien nur dann gegeben, wenn jemand ein objektiv fremdes Geschäft als eigenes behandle. Das Verhältnis des Beklagten zum Kläger in Ansehung etwaiger nach der durch Auszahlung seitens der Reichshauptkasse erfolgten Erledigung der Aufträge getroffener Vereinbarungen könne nicht als Beforgung eines Geschäftes des Klägers in seiner Eigenschaft als Geschäftsherr betrachtet werden. Es könne auch nicht zugegeben werden, daß eine Rechnungslegungspflicht für den Beklagten aus dem in der Rechtsprechung aus Einzelbestimmungen abgeleiteten Rechtsgrundsätze bestehe, daß rechenschaftspflichtig sei, wer fremde Angelegenheiten oder solche, die zugleich fremde und eigene seien, besorge. Der Beklagte würde in den vom Kläger vorgetragenen Fällen nicht Angelegenheiten des Klägers zugleich als eigene be-

sorgt haben, vielmehr würde es sich ausschließlich um von ihm als eigene besorgte Angelegenheiten gehandelt haben.

Das Landesarbeitsgericht ist mit diesen Ausführungen, die von der Revision als rechtsirrig bekämpft werden, bei der Beurteilung der Rechtslage, wie sie sich für die Beziehungen der Parteien zueinander bei Unterstellung der Richtigkeit der Behauptungen des Klägers darstellen würde, dem Vorbringen des Klägers nicht gerecht geworden. Geht man von der Richtigkeit dieser Behauptungen aus, so würde sich für die vertraglichen Beziehungen der Parteien folgendes ergeben: Der Beklagte hatte als Angestellter des Klägers für die Herstellung von Filmen zu sorgen und in dieser Beziehung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Etatsmittel eine selbständige Stellung. Er ist dieser Aufgabe dem Kläger gegenüber — äußerlich wenigstens — dadurch nachgekommen, daß er die Filme durch bestimmte Firmen herstellen ließ, die ihrerseits über die Herstellung Rechnungen einreichten, in denen der Rechnungsbetrag unter Zugrundelegung eines bestimmten Grundpreises für das laufende Filmmeter berechnet war. Auf Grund der vom Beklagten in Gemeinschaft mit einer zweiten Person des Reichswehrministeriums aufgestellten Richtigkeitsbescheinigung erfolgte dann die Ueberweisung des Rechnungsbetrages auf die Privatkonten der Filmhersteller. Hätte dieser äußerliche Verlauf des Geschäftsherganges den tatsächlichen Verhältnissen entsprochen, so würden allerdings damit die Geschäfte ihre Erledigung gefunden haben und für eine weitere Rechnungslegung des Beklagten kein Raum sein. In Wirklichkeit ist aber der Geschäftsgang, wenn die Behauptungen des Klägers als richtig unterstellt werden, ein anderer gewesen, und es haben diese eben wiedergegebenen Geschäftsvorgänge nur zur Verdeckung des wirklichen Geschäftsganges gedient. Dieser hat darin bestanden, daß der Beklagte durch die von dem Kläger einzeln namhaft gemachten Firmen allerdings Filme hat herstellen lassen, aber gegen eine bestimmte Monatsvergütung und Ersatz der Auslagen. Die von den Filmherstellern eingereichten Rechnungen sind — wenigstens zu einem großen Teile — fingierte gewesen, indem ihnen zum Teil eine Filmlieferung überhaupt nicht zu Grunde gelegen hat, zum Teil in ihnen eine größere Filmmenge, als in Wirklichkeit hergestellt, angegeben gewesen ist. Damit wurde erreicht, daß aus der Reichshauptkasse Gelder bezahlt wurden, über die dann der Beklagte im Einverständnis der Filmhersteller, sei es für die Zwecke

der Zahlung der Monatsvergütungen und Auslagen an die Filmhersteller, sei es für andere Zwecke des Referats, zu verfügen in der Lage war. Alles das ist, wenigstens nach den Behauptungen des Klägers, zum mindesten im stillschweigenden Einvernehmen des Beklagten mit den Filmherstellern geschehen, die ihrerseits dem Beklagten über die Verwendung der von der Reichshauptkasse auf diese Weise an sie gelangten Gelder regelmäßig Abrechnung erteilten.

Geht man von der Richtigkeit dieses Sachverhalts aus, so hatten die Filmhersteller bezüglich der aus der Reichshauptkasse auf Grund der fingierten Rechnungen ihnen überwiesenen Gelder dem Beklagten gegenüber nur die Stellung von Treuhändern, über die sie nur nach Anweisung des Beklagten zu verfügen berechtigt waren. Dann waren aber auch die Geschäfte, soweit sie das Verhältnis des Beklagten zum Kläger betrafen, mit der Ueberweisung der Gelder von der Reichshauptkasse auf die Privatkonten der Filmhersteller nicht notwendig als abgeschlossen zu betrachten. Die Gelder mochten zwar durch die Gutschrift auf die Privatkonten rechtlich in die Verfügungsgewalt der Filmhersteller gelangt sein, wirtschaftlich standen sie aber kraft der vom Beklagten mit den Filmherstellern, sei es ausdrücklich, sei es stillschweigend, getroffenen Vereinbarung zum mindesten insoweit, als sie den Anspruch der einzelnen Filmhersteller auf Monatsvergütung und Ersatz der Auslagen überstiegen, dem Beklagten weiterhin für die Zwecke der ihm im Reichswehrministerium gestellten Aufgaben zur Verfügung. Daß der Beklagte die Beträge etwa für eigene Zwecke habe verwenden wollen und verwendet habe, hat der Kläger auch in den Vorinstanzen nicht behauptet. Jedenfalls hat er die Klage nicht darauf gestützt, vielmehr lediglich einen Nachweis über die ordnungsmäßige Verwendung derjenigen Gelder verlangt, die durch das von ihm behauptete Verfahren des Beklagten aus der Reichshauptkasse in dessen Verfügungsmacht gelangt sind. Bei dieser Sachlage würde aber der Beklagte durch das im Reichswehrministerium geübte Verfahren der Nachprüfung der Richtigkeit der vorgelegten Rechnungen nicht als entlastet angesehen werden können. Denn diese beruhen auf einer unrichtigen Grundlage. Es lag nur eine scheinbar ordnungsmäßige Rechnungslegung vor; in Wirklichkeit hatte der Beklagte über die durch das von ihm geübte Verfahren aus der Reichshauptkasse in seine Verfügungsmacht gelangten Gelder dem Kläger gegenüber noch nicht abgerechnet. In

diesem Sinne hat auch der Kläger, wie bereits das Landesarbeitsgericht richtig angenommen hat, seine zu Protokoll des Arbeitsgerichts abgegebene Erklärung, der Beklagte habe über die von ihm getätigten Geschäfte mit den hier in Frage kommenden sechs Filmherstellern eine äußerlich in Ordnung befindliche Rechnungslegung hinterlassen, richtig aufgefaßt und aufgefaßt wissen wollen. Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt sein lassen, ob der Beklagte auf Grund seines Anstellungsvertrages bei dem Kläger überhaupt verpflichtet gewesen sei, über die von ihm im Rahmen seiner Tätigkeit als Leiter des Referats abgeschlossenen Geschäfte Rechnung zu legen. Würde nach dem Inhalte des Dienstvertrages eine solche Rechnungslegung anzunehmen sein, so würde — immer die Richtigkeit der Behauptungen des Klägers unterstellt — eine ordnungsmäßige Rechnungslegung bisher nicht vorliegen und der Beklagte möglicherweise schon aus dem Dienstvertrage nach §§ 675, 666 BGB. für verpflichtet angesehen werden müssen, über die unter dem Deckmantel der fingierten Rechnungen wirtschaftlich zu seiner Verfügung gelangten Beträge dem Kläger gegenüber Rechnung zu legen. Aber auch aus allgemeinen rechtlichen Grundsätzen würde sich je nach dem Ausfall einer über die Behauptungen des Klägers vorzunehmenden Beweisaufnahme eine solche Rechenschaftspflicht ergeben können. Freilich ist die im § 259 BGB. vorgesehene Rechenschaftspflicht vom Gesetz zunächst nur für einzelne Rechtsverhältnisse besonders vorgesehen. Die Rechtsprechung hat aber, wie auch das Landesarbeitsgericht nicht verkannt hat, aus diesen Fällen den allgemeinen Grundsatz entwickelt, daß rechenschaftspflichtig ist, wer fremde Angelegenheiten oder solche besorgt, die zugleich eigene und fremde sind (vgl. RAG. Bd. 73 S. 288). Zum mindesten das letztere würde hier zutreffen können. Wenn der Beklagte im Einverständnis der Filmhersteller unter dem Deckmantel der fingierten Rechnungen Auszahlungen der Reichshauptkasse veranlaßte, die im Einverständnis der Filmhersteller wirtschaftlich ihm zur Verfügung standen, so besorgte er, jedenfalls soweit er darüber für die Zwecke des Filmreferats verfügte, Angelegenheiten des Klägers, andererseits, soweit er Beträge für persönliche Zwecke verwendet haben sollte, auch eigene Angelegenheiten. Daß letzteres der Fall gewesen ist, ist, wie bereits erwähnt, auch vom Beklagten selbst bisher nicht ausdrücklich behauptet. Möglich ist, daß der Beklagte das Verfahren nur eingeschlagen hat, um auf diese Weise Mittel für die Zwecke seines

Referats zur Verfügung zu erhalten, die ihm nicht zur Verfügung gestanden hätten, wenn er die Filme durch die Filmhersteller auch nach außen hin als Angestellter des Reichswehrministeriums hätte herstellen lassen. Um so mehr würde sich gerade daraus unter Umständen eine Rechenschaftspflicht des Beklagten über die ihm zur Verfügung stehenden Gelder ergeben können.

Nr. 13 (RAG)

1. In der Zeit zwischen Gründung und Eintragung besteht die GmbH. als eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Für jedes Rechtsgeschäft ist grundsätzlich die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich. Die Formvorschriften für die Beschlussfassung der GmbH., insbesondere die Schriftform für Vollmachten, sind für Beschlüsse der Gründergesellschaft nicht maßgebend. Ebenso gilt nicht der Beurkundungszwang des § 2 GmbHG., soweit nicht die Beschlüsse den Gesellschaftsvertrag selbst betreffen.
2. Ein allgemeiner Grundsatz, daß eine schriftlich erteilte Vollmacht erst mit der Aushändigung der Vollmachtsurkunde in Kraft trete, ist nicht anzuerkennen.
3. Für die Kündigung eines von einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts angestellten Geschäftsführers ist nicht unbedingt ein besonderer Gesellschafterbeschluss nötig. Es genügt, daß im Namen der sämtlichen Gesellschafter gekündigt wird, daß die Kündigung später von den vertretenen Gesellschaftern genehmigt wird und daß der Gekündigte die Kündigung nicht wegen mangelnder Vertretungsmacht beanstandet hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 24. Oktober 1934. — RAG. 98/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Durch Vertrag vom 18. April 1931 errichteten die Tehag AG., vertreten durch den Generaldirektor D., der Beklagte und der Industrielle Sz. eine GmbH. „Ruda“. Nach § 7 des Gesellschaftsvertrages wurden der Kläger und Sz. als Geschäftsführer bestellt. Die Gesellschaft wurde erst am 4. April 1932 in das Handelsregister eingetragen. Vorher, nämlich am 30. Januar 1932, kamen Sz. und K. in Hindenburg zusammen. K. trat als Vertreter der Tehag auf. Eine Vollmacht der Tehag hatte er bei der

Zusammenkunft nicht in Händen. Eine solche war am 26. Januar 1932 ausgestellt worden. Sie lag aber noch zur Legalisierung beim Polnischen Konsulat in Zürich; die Legalisierung erfolgte am 30. Januar. Ueber die Gesellschafterversammlung vom 30. Januar wurde eine Niederschrift errichtet und von Sz. und R., nachträglich aber auch von dem Beklagten unterzeichnet. Wann der Beklagte die Unterschrift nachgeholt hat, ist nicht festgestellt. Nach der Niederschrift wurde beschlossen, das Dienstverhältnis des Klägers zum 31. März 1932 zu kündigen. Die Kündigung wurde dem Kläger durch ein Schreiben mitgeteilt, das unter dem Namen der Firma der GmbH. Ruda von R. und Sz. unterzeichnet war. Am gleichen Tage wurde dem Kläger ein ebenso unterschriebener Brief zugesandt, der die Mitteilung R.s über den Hergang der Kündigung und über eine mit dem Kläger in Aussicht genommene Besprechung enthielt. Auf diesen Brief erwiderte der Kläger mit Brief an R. vom 31. Januar 1932, daß er eine Unterhaltung mit R. wegen seines Dienstverhältnisses ablehne, da diese nicht die persönliche Angelegenheit eines einzelnen Gesellschafters sei, und daß er Aufklärung wegen des Vorwurfs der Vernachlässigung des Dienstes verlange; die Vollmachten waren in dem Brief nicht in Zweifel gezogen.

Nachdem die Tehag auf eine Anfrage des Klägers vom 1. Februar 1932 mit Schreiben vom 10. Februar 1932 erwidert hatte, daß sie mit der ganzen Angelegenheit nichts zu tun habe und dem Kläger anheimstellte, sich an den Bevollmächtigten der GmbH. zu wenden, genehmigte D. „im Auftrage der Tehag“ mit Schreiben an Kläger vom 5. Juli 1932, der Beklagte ebenso mit Schreiben vom 13. Oktober 1932 die Kündigung vom 30. Januar ausdrücklich.

Mit Klage vom 28. März 1933 verlangte Kläger vom Beklagten sein Gehalt vom 1. Mai 1932 bis 1. März 1933. Die Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Revision des Klägers rügt Verletzung des materiellen Rechts. Die Kündigung sei rechtsungültig. Die Sitzung vom 30. Januar 1932 sei überhaupt keine Gesellschafterversammlung gewesen. Der Parteiville gehe grundsätzlich dahin, daß die schriftlich erteilte Vollmacht erst mit der Aushändigung der Vollmachtsurkunde in Kraft trete. Auch nach dem nach dem Partei-

willen auch für die Vorgesellschaft maßgebenden § 47 Abs. 3 GmbH. bedürfe die Vollmacht der schriftlichen Form. R. habe also noch nicht als Bevollmächtigter der Tehag handeln können. Damit entfalle auch die Notwendigkeit der Rüge der Vollmacht. Ebenjowenig sei R. von dem Beklagten bevollmächtigt gewesen. Nachdem die Tehag mit Schreiben vom 10. Februar 1932 erklärt habe, daß sie mit der ganzen Angelegenheit nichts zu tun habe, hätte sie die Kündigung auch nicht mehr nachträglich genehmigen können. Die nachträgliche Genehmigung eines gar nicht vorhandenen Gesellschaftsbeschlusses sei nicht möglich. Schließlich hätten die Genehmigungen der Kündigung nicht rückwirkend wirksam werden können.

Ohne Rechtsirrtum hat das Berufungsgericht erkannt, daß die GmbH. zwischen Gründung und Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister nach § 11 des GmbHG. als eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts besteht (dazu RUG. Bd. 58 S. 55, Bd. 83 S. 370 [373]). Für jedes Rechtsgeschäft der bürgerlichen Gesellschaft ist nach § 709 Abs. 1 BGB. die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich. Die Beschlußfassung ist also gegenüber der nur an die Mehrheit der abgegebenen Stimmen gebundenen Beschlußfassung der GmbH. erschwert. Es geht aber nicht an, auf der anderen Seite auf dem Umweg über einen grundsätzlich zu vermutenden Parteivillen die strengeren Formvorschriften für die Beschlußfassung der GmbH. auch Beschlüssen der Gründergesellschaft aufzuzwingen, so die Vorschrift des § 47 Abs. 3 GmbHG., daß Vollmachten der schriftlichen Form bedürfen, die Vorschrift des § 48 Abs. 1, daß die Gesellschafterbeschlüsse in Versammlungen zu fassen sind, oder die Vorschrift des § 51 Abs. 1 über die Berufung der Gesellschafterversammlung. Gewiß ist für die Auslegung des Parteivillens während der Gründungszeit der Zweck der Gesellschaft, die Errichtung der GmbH., zur Auslegung heranzuziehen (RUG. Bd. 82 S. 288 [290]). Allein dieser Auslegungsgedanke läßt sich nicht auf einen Formzwang ausdehnen, der bei einem Beschluß sämtlicher Gesellschafter beiseite gelassen wurde, von ihnen also offensichtlich nicht gewollt war. Gesellschafterbeschlüsse der Vorgesellschaft können auch nicht dem Beurkundungszwang des § 2 des Gesetzes unterstellt werden, soweit sie nicht den Gesellschaftsvertrag selbst betreffen. Die Bestellung der Geschäftsführer ist kein wesentlicher Bestandteil des Gesellschaftsvertrages (§ 3 des Gesetzes). Ihre Bestellung kann nach § 6 Abs. 2 auch

außerhalb des Gesellschaftsvertrages erfolgen. Sie wird auch nicht zum Inhalt des Gesellschaftsvertrages, wenn sie im Gesellschaftsvertrag erfolgt, so daß sie nun die rechtlichen Schicksale des Vertrages teilen müßte (RGZ. Bd. 44 S. 95). Sie kann daher auch, selbst wenn sie im Gesellschaftsvertrag geschehen wäre, ohne Beobachtung der Form für die Abänderung des Gesellschaftsvertrages widerrufen werden.

Die Rechtswirksamkeit des Kündigungsbeschlusses vom 30. Januar 1932 ist demnach vom Berufungsgericht richtig nur nach den Vorschriften des BGB. geprüft worden. Hier ist zunächst hinsichtlich der Bevollmächtigung des R. durch die Tehag kein Rechtsirrtum darin zu sehen, daß das Berufungsgericht als entscheidend festgestellt hat, daß die Vollmacht am 30. Januar formlos an R. schon erteilt war, wenn er auch noch nicht im Besitz der Vollmachtsurkunde war. Die Annahme der Revision, es sei grundsätzlich der entgegengesetzte Parteiwille zu vermuten, ist willkürlich und jedenfalls von keinem der Beteiligten, Vollmachtgeber, Vollmachtträger oder Gesellschafter, geteilt worden. Die Vollmachtsurkunde hatte also hier die Vollmacht nur zu beweisen, nicht zu erteilen. Grundsätzlich bedarf die Erteilung der Vollmacht keiner Form (§ 167 BGB.).

Es kommt aber auch gar nicht darauf an, ob R. in der Gesellschafterversammlung von der Tehag schon förmlich Vollmacht hatte, ebensowenig wie es darauf ankam, ob er von dem Beklagten bevollmächtigt war. Entscheidend war nur, ob Sz. und R. dem Kläger gegenüber in dem Kündigungsschreiben erkennbar als Bevollmächtigte der anderen Gesellschafter handelten, ob die Kündigung nachher von den vertretenen Gesellschaftern genehmigt wurde und ob der Kläger die Vornahme des Rechtsgeschäfts aus dem Grunde der mangelnden Vertretungsmacht nicht beanstandet hat. Diese drei Bedingungen sind von dem Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum als erfüllt erachtet worden. Die Erkennbarkeit des Vertretungswillens aus den Umständen nach § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB. ergab sich für den Kläger schon daraus, daß er wußte, daß R. persönlich an der GmbH. nicht beteiligt war. Die Form des Kündigungsschreibens ließ dem Kläger weiter keinen Zweifel, daß die beiden Unterzeichner namens aller Gesellschafter handelten. Insofern kommt der Vorsezung der Firma vor die Unterschriften Bedeutung zu. Denn sie wies darauf hin, daß die Unterzeichner nicht für ihre Person, sondern für

die Gesellschaft, also nach der Verkehrsauffassung vor der rechtlichen Entstehung der Gesellschaft m. b. H. für alle in der Firma zusammengeschlossenen Gesellschafter handelten. Der Kläger hat von der Möglichkeit der unverzüglichen Zurückweisung der Kündigung nach § 174 Satz 1 BGB. aus dem Mangel der Beifügung von Vollmachtsurkunden keinen Gebrauch gemacht. In seinem Brief an R. vom 31. Januar 1932 nahm er ausdrücklich nur auf den „Privatbrief“ R.s an ihn vom 30. Januar Bezug, der zwar auch von Sz. mitunterschieden war, aber inhaltlich eindeutig persönliche Ausführungen R.s betraf, und lehnte eine von R. gewünschte Unterredung über sein Dienstverhältnis ab, ohne auf den von Sz. und R. unterzeichneten Kündigungsbrief irgendwie einzugehen.

Die Revisionsrüge, daß die Zurückweisung der Kündigung aus dem Grunde des § 174 nicht notwendig gewesen sei, weil noch gar keine Vollmacht vorgelegen habe, erledigt sich durch § 180 Satz 2 BGB. Die Wirksamkeit der Kündigung namens aller Gesellschafter ohne Vertretungsmacht hing von der Genehmigung der Vertretenen ab (§ 180 Satz 2, § 177 Abs. 1 BGB.). Die Genehmigung konnte solange erfolgen, als sie nicht durch eine Aufforderung des Klägers zur Erklärung nach § 177 Abs. 2 verwirkt wurde. Der Kläger beruft sich in dieser Beziehung auf seine Anfrage an die Tehag vom 1. Februar 1932 und ihre Antwort vom 10. Februar 1932. Das Berufungsgericht ist in den Entscheidungsgründen auf diese Schreiben nicht eingegangen, hat also offenbar — und ohne Rechtsirrtum — darin nicht die vom Kläger behauptete Ablehnung der Genehmigung gesehen, sondern nur die Verweisung an ihren in der Sache allein informierten Teilhaber D. namens der Tehag und der Beklagte haben nachträglich dem Kläger gegenüber die Kündigung genehmigt. Die Rückwirkung der Genehmigung folgt aus § 184 Abs. 1 BGB.

Die Revision kann demnach mit ihren Rügen gegen die Rechtswirksamkeit der Kündigung nicht durchdringen.

Anmerkung. Die Bedeutung der zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmten Entscheidung liegt mehr auf dem Gebiet des Handelsrechts als auf dem des eigentlichen Arbeitsrechts. Es entspricht der herrschenden Lehre, daß im GmbH.-Recht die Gründergesellschaft vor der Eintragung als eine Gesellschaft nach bürgerlichem Recht anzusehen ist (vgl. Hachenburg, GmbH. § 11 Anm. 2 mit weiteren Angaben). Andere wollen in ihr allerdings einen nichtrechtsfähigen Verein erblicken (vgl. die Angaben bei Feine, Die Gesellschaft mit beschränkter

Haftung S. 200 Note 25). Da aber der nichtrechtsfähige Verein im wesentlichen den Vorschriften des Gesellschaftsrechts untersteht, so ist der praktische Unterschied dieser beiden Auffassungen nicht groß und es braucht deshalb auf diese mehr theoretische Streitfrage hier nicht näher eingegangen zu werden. Die logische Folge dieser Auffassung ist, daß für die Beschlußfassung in der Zeit vor der Eintragung nicht die Vorschriften des GmbH-Rechts, sondern diejenigen des Gesellschaftsrechts des BGB. zur Anwendung kommen, daß deshalb einerseits nicht das Majoritätsprinzip gilt, sondern Einstimmigkeit nötig ist, daß aber andererseits auch die Formvorschriften des GmbHG. nicht innegehalten zu werden brauchen. Nun sind allerdings die Vorschriften des BGB. über das Innenverhältnis der Gesellschafter untereinander lediglich dispositiv; die Gesellschafter könnten deshalb vereinbaren, daß für ihre Beschlußfassung schon jetzt die gleichen Vorschriften gelten sollen, die später für die GmbH-Beschlüsse maßgebend sein werden. Und eine solche Vereinbarung könnte auch stillschweigend getroffen werden. Aber es ist dem RAG. darin zuzustimmen, daß sie jedenfalls dann nicht anzunehmen ist, wenn die sämtlichen Gesellschafter gemeinsam Beschlüsse fassen, ohne dabei die Vorschriften des GmbHG. zu beachten.

Zu einem andern Ergebnis dagegen würde man kommen, wenn man entgegen der herrschenden Lehre die Gründergesellschaft nicht als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts oder als nichtrechtsfähigen Verein ansieht, sondern als „eine noch nicht eingetragene GmbH., d. h. eine GmbH. abzüglich derjenigen Eigenschaften, die erst durch die Eintragung erworben werden“ (so Feine a. a. O. S. 201 mit weiteren Angaben in Note 28). Dann müßten alle Rechtsätze über die GmbH. Anwendung finden außer denen, die durch die Eintragung bedingt sind, insbesondere würde das Innenleben der Gesellschaft schon jetzt von dem GmbH-Recht beherrscht. Diese Auffassung, die im Schrifttum manche Vertreter gefunden hat, wird vom RAG. abgelehnt, wenn sie auch nicht ausdrücklich erwähnt wird. Darin liegt die wesentliche Bedeutung der vorstehenden Entscheidung.

Schließt man sich der herrschenden Lehre in diesem Punkte an, so ist den weiteren Ausführungen des RAG. unbedenklich zuzustimmen. Ein besonderer Gesellschafterbeschuß nach § 46 Ziff. 5 GmbHG. war dann nicht notwendig, wohl aber mußte die Kündigung durch alle Gesellschafter gemeinsam erfolgen. Tatsächlich hat nur ein Teil der Gesellschafter, aber zugleich im Namen der übrigen, gehandelt. Es sind nun zwei Möglichkeiten vorhanden. Entweder hatten die Handelnden schon bei Vornahme der Kündigung Vollmacht von den übrigen Gesellschaftern. Dann gilt § 174 BGB. Die Kündigung ist sofort wirksam. Allerdings hätte der Kläger sie unverzüglich zurückweisen können, weil ihm keine Vollmachtsurkunde vorgelegt wurde. Das aber hat er nicht getan. Oder es fehlte damals noch die Vollmacht der vertretenen Gesellschafter. Dann gilt § 180 BGB. An sich war die Kündigung unzulässig. Da aber der Kläger die Vertretungsmacht der Kündigenden nicht bestritt, war die einmal erfolgte Kündigung schwebend unwirksam, d. h. ihre Geltung hing von der nachträglichen Genehmigung der vertretenen Gesellschafter ab. Der Kläger konnte nach § 177 Abs. 2 BGB.

eine Entscheidung über die Genehmigung binnen 2 Wochen erzwingen; er hat von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch gemacht. Also wurde die Kündigung mit der unstreitig später erteilten Genehmigung rechtsgültig und zwar mit rückwirkender Kraft (§ 184 BGB.).

Sued.

Nr. 14 (RAG)

Eine auf § 4 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums gestützte, aus diesem Gesichtspunkt aber nicht berechnete Kündigung kann nicht als ordentliche Kündigung zum nächsten zulässigen Termin aufrechterhalten werden, und zwar auch dann nicht, wenn sie nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erfolgt ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 24. Oktober 1934. — RAG. 156/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war bei der Stadtgemeinde Berlin seit dem 7. Oktober 1931 als Verwaltungsangestellter in Dienst.

Mit Schreiben vom 19. August 1933 kündigte das Bezirksamt dem Kläger mit Bezug auf § 4 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933 (BVG.) zum 30. September 1933. Mit Schreiben vom 3. März 1934 eröffnete der Preussische Ministerpräsident der Stadt, daß das vorliegende Material nicht ausreiche, die Kündigung des Klägers auf Grund der Nr. 4 der 2. Durchführungsverordnung zum Wiederherstellungsgesetz zu rechtfertigen, und wies die Stadt an, die Kündigung rückgängig zu machen, jedoch davon abzusehen, sofern die Kündigung auf Grund der tarifvertraglichen Bestimmungen außerhalb der 2. Durchführungsverordnung aufrechterhalten wird. Darauf teilte die Stadt dem Kläger mit Schreiben vom 12. April 1934 mit, daß unter Aufrechterhaltung der Kündigung vom 19. August 1933 die Kündigung nicht mehr auf Nr. 4 der 2. Durchführungsverordnung, sondern auf § 39 des 4. UVG. gestützt werde.

Kläger verlangte Gehaltszahlung zunächst bis zum 31. März 1934 mit 1200 RM. Das Schreiben vom 12. April 1934 könne nur als neue Kündigung zum 30. Juni 1934 anerkannt werden, könne aber nicht rückwirkend die frühere Kündigung rechtswirksam machen. Das ArbG. gab der Klage statt, das UVG. wies sie ab. Die Revision führte zur Zurückverweisung an das UVG.

Aus den Gründen:

Der Kläger rügt Verletzung des materiellen Rechts, insbesondere der 2. Durchführungsverordnung zum BBG. Nr. 5 Abs. 5 und des § 84 BBG. Das Beschwerderecht des Dienstverpflichteten umfasse zugleich das Recht auf Ausführung der aufhebenden Entscheidung der Obersten Landesbehörde. Der Zahlungsanspruch des Klägers sei daher entweder aus der tatsächlichen Zurücknahme der Kündigung oder aus dem Anspruch auf Schadenersatz wegen Verweigerung der Kündigungszurücknahme begründet. Die Einspruchsfrist des § 84 BBG. könne nicht erst mit dem Bescheid vom 12. April 1934 in Lauf gesetzt worden sein, wenn die Kündigung für rückwirkend wirksam hätte erklärt werden können.

Das Reichsgericht hat anerkannt, daß eine fristlose Kündigung „für die Regel“ als Kündigung zum nächstzulässigen Termin wirkt, wenn ein Grund zur fristlosen Kündigung nicht gegeben war (RdG. Bd. 122 S. 38[39]), und daß bei fristloser Kündigung auch das Nachschieben anderer wichtiger Gründe den Dienstvertrag wirksam auflöst, wenn der zuerst angegebene Grund nicht durchschlägt (RdG. Bd. 56 S. 372[373], RdG. Bd. 88 S. 127[128], RdG. Bd. 123. S. 238[240]). Allein Voraussetzung dieser Rechtsgedanken ist, daß der Wille des Kündigenden auf die Kündigung schlechthin und unter allen Umständen gerichtet war und daß dieser Wille auch dem Kündigungsempfänger erkennbar war. Wenn aber die Umstände des Falles darauf hinweisen, daß der Wille zur Kündigung nur einer genau begrenzten Vorstellung entsprang und daß ihm mit dem Wegfall der Vorstellung der Boden entzogen wurde, verstoße es gegen Treu und Glauben im Verkehr, nachträglich in den Kündigungswillen eine Auslegung hineinzutragen, die dem wirklichen Willen zur Zeit der Kündigung nicht entspricht. Der Dienstverpflichtete, der nichts anderes weiß, als daß ihm aus einem besonderen Grunde gekündigt ist, der sich nach seiner Ueberzeugung als nicht stichhaltig erweisen muß, hat sich fortlaufend dienstbereit zu halten, anders als derjenige, der mit der endgültigen Entlassung infolge ordentlicher Kündigung rechnen muß. Nun hat die Beklagte fast 8 Monate von der außerordentlichen Kündigung bis zur Zurücknahme des außerordentlichen Kündigungsgrundes sich nicht auf den Rechtsbehelf der Kündigung aus dem ATB. berufen. Der Kläger durfte sich also die ganze Zeit darauf einstellen, daß seine unter besonderen Voraussetzungen ausgesprochene Kündigung rückgängig gemacht würde. Die Beklagte war nicht ge-

hindert, vorsorglich längst die Kündigung aus dem ATB. geltend zu machen. Die Unterlassung der behelfsweise ordentlichen Kündigung konnte der Kläger aber dahin deuten, daß der Wille der Beklagten nicht darauf gerichtet war, sondern daß die Beklagte absichtlich von ihrem ordentlichen Vertragsrecht zur Kündigung, das sie unter Umständen nach § 84 BBG. belasten konnte, keinen Gebrauch machen wollte. Es kann dem Kläger nicht angefohlen werden, den Schaden aus dieser mindestens unklaren Haltung der Beklagten zu tragen, obwohl er mit seinem Anspruch gegen die außerordentliche Kündigung Recht bekommen hat. Ähnliche Erwägungen führten in dem oben angeführten Urteil des Reichsgerichts in RdG. Bd. 122 S. 38 [40, 41] zur Zurückweisung der verspäteten Einführung eines außerordentlichen Kündigungsgrundes nach der ursprünglich allein geltend gemachten ordentlichen Kündigung; sie müssen bei den Umständen des Falles ebenso zur Ablehnung der nachträglichen Fiktion der ordentlichen Kündigung führen, nachdem so lange Zeit vorher nur die außerordentliche Kündigung aus § 4 BBG. erklärt worden war.

An dieser Ueberlegung ändert sich dadurch nichts, daß die Kündigung aus § 4 BBG. nicht, wie an sich möglich, als fristlose Entlassung ausgesprochen war, sondern die gleiche Kündigungsfrist einhielt, wie sie § 39 Nr. 1 d des ATB. vorsieht. Denn wesentlich blieb auch da die ausdrückliche Begründung der Kündigung aus § 4 BBG.

Dazu beruft sich der Kläger mit Recht darauf, daß ihm durch die Umdeutung der Kündigung in eine ordentliche nach dem ATB. sein Einspruchsrecht nach § 84 BBG. entzogen war. Die Meinung des Berufungsgerichts, daß diese Einspruchsfrist erst durch die Erklärung der Beklagten vom 12. April 1934 in Lauf gesetzt worden wäre, beweist die Unhaltbarkeit seiner Auslegung. Denn entweder war die Kündigung vom 19. August 1933 zugleich als ordentliche anzusehen und zog auch schon die Folge nach sich, daß die Einspruchsfrist aus § 84 BBG. von da an lief, oder das Einspruchsrecht war mit der Kündigung vom 19. August 1933 noch nicht verloren, weil eben mit dem Schreiben vom 19. August 1933 die ordentliche Kündigung noch nicht ausgesprochen war. Der Hinweis der Beklagten auf § 61 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 ist nicht stichhaltig, weil auch hier vorausgesetzt ist, daß der Kläger damit rechnen muß,

daß die außerordentliche Kündigung zugleich als ordentliche gewollt ist.

Auch die Fassung der Verfügung des Ministerpräsidenten vom 3. März 1934, daß die Kündigung nur rückgängig zu machen sei, sofern sie nicht auf Grund des A.B. aufrechtzuerhalten ist, kann die Rechtsgrundlage der ordentlichen Kündigung nicht ändern. Denn selbst wenn die Beklagte, wie anzunehmen, damit nicht nur aus allgemeinen Erwägungen darauf hingewiesen werden sollte, die Entlassung des Klägers auch aus dem Gesichtspunkt des A.B. zu prüfen, könnte auch die oberste Verwaltungsbehörde nicht bürgerlichrechtliche Verpflichtungen der dienstberechtigten Beklagten, die mit dem Staatsnotrecht in gar keinem Zusammenhang stehen, aufheben. Es kann demnach dahingestellt bleiben, ob mit der Anweisung des Ministerpräsidenten, die Kündigung rückgängig zu machen, die Kündigung etwa in Anlehnung an Art. II des Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161) schon als zurückgenommen angesehen werden könnte oder ob dem Kläger aus der Verfügung des Ministerpräsidenten ein Anspruch auf Zurücknahme der außerordentlichen Kündigung oder auf Schadensersatz wegen Verweigerung der Kündigungszurücknahme gegen die Beklagte erwachsen ist, da die Beklagte selbst aus der außerordentlichen Kündigung, die allein ausgesprochen war, keine Folgen mehr ziehen wollte.

Ganz abwegig sind die durch einen Einwand des Klägers veranlaßten Ausführungen des Berufungsgerichts über bedingte Kündigungen. Die vermutete politische Unzuverlässigkeit des Klägers war nicht die Bedingung, sondern der Grund der Kündigung. Bedingung im Sinne des Gesetzes ist ein künftiges Ereignis.

Da sonach die ordentliche Kündigung erst durch das Schreiben der Beklagten vom 12. April 1934 ausgesprochen wurde, ist das die Klage abweisende Urteil des Berufungsgerichts aufzuheben. Der Klagenanspruch ist dem Grunde nach gerechtfertigt.

Anmerkung. Die zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung verdient Zustimmung. Es ist an dieser Stelle schon mehrfach darauf hingewiesen worden, daß der Satz, daß in einer unberechtigten fristlosen Kündigung eine ordentliche Kündigung mit vertraglicher oder gesetzlicher Frist liege, keine unbedingte Geltung zu beanspruchen habe. Vielmehr gilt er nur im Zweifel, nämlich auf Grund der tatsächlichen Vermutung, daß der Kündigende den Willen hat, den Vertrag zum mindesten mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aufzulösen, und

daß dieser Wille für den Kündigungsempfänger erkennbar ist (vgl. dazu die Anmerkungen ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 67 und Bd. 20 RAG. S. 86, siehe auch die Anmerkung Bd. 21 RAG. S. 46, in der Derfch im Gegensatz zum RAG. auf die Bedenken hinweist, die gegen eine Umdeutung der fristlosen Kündigung in eine befristete Kündigung in jenem Falle sprachen). Das wird von Bedeutung, wenn die Kündigung auf einen ganz besonderen Grund gestützt wird und angenommen werden darf, daß, sofern sich die mangelnde Stichhaltigkeit dieses Grundes herausstellt, der Kündigende überhaupt kein Interesse an der Lösung des Arbeitsvertrages hat. Ein solcher Fall nun liegt in der Regel bei einer Kündigung auf Grund des § 4 des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums und der 2. DurchführungsV.D. zu diesem Gesetz vor (so schon RAG. Jena ArbRSamml. Bd. 19 RAG. S. 236). Will deshalb der Kündigende die auf diese Vorschriften gestützte Kündigung für den Fall, daß die Verwaltungsbehörde sie für unberechtigt erklärt, als ordentliche Kündigung aufrechterhalten, so muß er das rechtzeitig besonders zum Ausdruck bringen. S u e d

Nr. 15 (RAG)

1. Wer die Auflösung eines Dienstvertragsverhältnisses behauptet, ist dafür beweispflichtig.
2. Es widerspricht nicht allgemeiner Lebenserfahrung, ist vielmehr nicht ungewöhnlich, daß der aus dem Mutterunternehmen gestellte Leiter eines Tochterunternehmens in seinem dienstvertraglichen Verhältnis zum Mutterunternehmen verbleibt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Oktober 1934. — RAG. 103/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war bei der Beklagten im Inlande zuletzt in deren auswärtiger Abteilung in Berlin tätig. Mit dem Zeugen B., dem Leiter dieser Abteilung, zusammen wurde er im Frühjahr 1927 von der Beklagten nach New York zur Errichtung einer dortigen Annoncenerpedition gesandt, für deren Leitung er vorgesehen war. Die Annoncenerpedition wurde in der Rechtsform einer amerikanischen Aktiengesellschaft gegründet. Die Beklagte wurde alleinige Aktieninhaberin, und der mit der Geschäftsführung beauftragte Kläger wurde zunächst Vizepräsident, dann Präsident der Aktiengesellschaft. Letztere geriet später in Zahlungsschwierigkeiten.

Mit der Behauptung, trotz Uebernahme der Leitung der amerikanischen Aktiengesellschaft, einem Tochterunternehmen der Be-

klagen, im Dienste der Beklagten verblieben zu sein, macht er Gehaltsansprüche geltend. Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Hauptangriff der Revision richtet sich dagegen, daß das Berufungsgericht die Klage auf Grund eines zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehenden Dienstverhältnisses zugesprochen hat.

In dieser Hinsicht geht das Berufungsgericht davon aus, daß der Kläger, als er, wie es feststellt, nicht nur im Auftrage, sondern auch auf Kosten der Beklagten im Frühjahr 1927 mit dem Abteilungsleiter B. zusammen zur Errichtung eines Annoncengeschäfts nach New York gesandt wurde, Angestellter der Beklagten gewesen ist, und es vertritt die Ansicht, daß er auch mit der Uebernahme der Leitung des dann mit selbständiger Rechtspersönlichkeit in New York errichteten Tochterunternehmens der Beklagten nicht von selbst aus deren Dienst ausgeschieden ist. Es sieht es vielmehr als eine im Wirtschaftsleben nicht ungewöhnliche Erscheinung an, daß das Mutterunternehmen den von ihm gestellten Leiter eines selbständigen Tochterunternehmens weiter in seinem Dienst behält, um sich auf diese Weise eine Einwirkung auf das Tochterunternehmen zu sichern. Es hält deshalb die Beklagte für beweispflichtig dafür, daß das bisherige Angestelltenverhältnis des Klägers zu ihr gelöst worden ist, und erachtet diesen Beweis als nicht erbracht.

Zu Unrecht entnimmt die Revision dem Berufungsurteil als Ansicht des Berufungsgerichts, daß der Kläger trotz Uebernahme der Leitung des amerikanischen Tochterunternehmens gar nicht in dessen Dienste getreten sei. Das Berufungsgericht beginnt in den Gründen seine sachlichrechtlichen Ausführungen, indem es seine mit dem Vorderrichter gewonnene Ueberzeugung voranstellt, „daß der Kläger unabhängig von den Vertragsbeziehungen zu der New Yorker Annoncexpedition Angestellter der Beklagten geblieben ist, so daß die Beklagten neben dem New Yorker Zweighaus als Gesamtschuldner verhaftet geblieben seien“. Es kommt aber gar nicht entscheidend darauf an, in welche Rechtsbeziehung der Kläger zu der amerikanischen Aktiengesellschaft getreten ist, sondern allein darauf, ob er trotz Uebernahme der Leitung der Tochtergesellschaft im Angestelltenverhältnis zum Mutterunternehmen der Beklagten geblieben ist. Bei der Bejahung dieser Frage findet die Revision

die Beweislast vom Berufungsgericht verkannt. Von einer Beweislast des Klägers kann aber nur insoweit die Rede sein, als er mehr als das frühere Gehalt fordert. Soweit ihm die Beklagten auch dieses verweigern, müssen sie die Auflösung des alten Angestelltenverhältnisses beweisen.

Wenn nun die Revision behauptet, daß die vom Berufungsgericht angenommene Fortdauer des alten Dienstverhältnisses der allgemeinen Lebenserfahrung widerspreche und daher dem Kläger der Beweis für dessen Aufrechterhaltung zufallen müsse, so wird damit in Wirklichkeit gar nicht die Frage der Beweislast, sondern die der Beweisführung getroffen. Besteht nämlich die behauptete Lebenserfahrung, so kann mit dem Hinweis auf sie der der Beklagten obliegende Beweis der Auflösung des alten Dienstverhältnisses des Klägers so lange als geführt angesehen werden, als ihn der Kläger nicht seinerseits durch den Nachweis von Umständen erschüttert, die im gegebenen Falle ausnahmsweise eine andere Auffassung gestatten. Die behauptete Lebenserfahrung besteht jedoch gar nicht. Vielmehr bezeichnet das Berufungsgericht es zutreffend als nicht ungewöhnlich, daß der aus dem Mutterunternehmen gestellte Leiter eines Tochterunternehmens in seinem dienstvertraglichen Verhältnis zu jenem verbleibt.

Nr. 16 (RAG)

1. Rechtslage der früheren Gewerkschaften und Verbände der Arbeitsfront.
2. Die Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangestellten durch Beauftragte der NSD. bis zur Durchorganisation der Arbeitsfront begründet noch kein Arbeitsverhältnis mit dem neuen NS.-Verband.
3. Zur Anwendung des § 2 RündSchG.:
 - a) Die Anwendung unter dem Gesichtspunkt der Rechtsnachfolge kommt nur in Frage, wenn einwandfrei festgestellt ist, daß zwischen dem Angestellten und dem neuen Verband ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
 - b) Ist das festgestellt, so ist § 2 anwendbar, da der Begriff der Rechtsnachfolge i. S. dieser Bestimmung weiter zu fassen ist als der allgemeine Begriff der Rechtsnachfolge und in diesem weiteren Sinne die Rechtsnachfolgerschaft zwischen den alten und den neuen Verbänden zu bejahen ist.

Reichsarbeitsgericht

Urteile vom 29. September 1934. — RAG. 68/34 und 85/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Die Kl. war seit dem 23. 6. 19 bei dem Gesamtverbande der ArbM. der öffentl. Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs als Büroangestellte beschäftigt; ihr Monatsgehalt betrug zuletzt 420.— RM. Ihre Beschäftigung dauerte auch nach der am 2. 5. 33 erfolgten Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch die NSBD. fort. Nachdem ihr am 13. 5. 33 zum 31. 12. 33 gekündigt worden war, wurde sie am 22. 7. 33 fristlos entlassen. Mit Rücksicht auf einen ihr noch zustehenden Resturlaubsanspruch von 3 Wochen wurde ihr das Gehalt bis zum 13. 8. 33 ausbezahlt.

Die Kl., welche die fristlose Entlassung nicht als berechtigt anerkennt, nimmt den Deutschen Arbeiterverband der öffentl. Betriebe auf Weiterzahlung ihres Gehaltes bis zum 31. 12. 33 in Anspruch. Sie hat Klage auf Zahlung von 1995.— RM. gegen ihn erhoben und geltend gemacht, sie sei von ihm mit Dienstleistungen höherer Art beschäftigt worden, außerdem sei der bekl. Verband Rechtsnachfolger des früheren Gesamtverbandes i. S. des § 2 des KündSchG.

Das ArbGer. hat den Befl. zur Zahlung des Gehalts bis zum 31. 8. 1933 in Höhe von 315.— RM. verurteilt, im übrigen aber die Klage abgewiesen. Das LAG. hat den Befl. auch zur Zahlung der restlichen 1680.— RM. verurteilt.

Die zugelassene Rev. hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Urte. des ArbGer. ist insoweit rechtskräftig geworden, als es den Befl. zur Zahlung des Restgehaltes für August 33 verurteilt hat. Für die Revisionsinstanz bleibt daher dieser Monat außer Betracht und es kommt nur in Frage, ob die Kl. auch über diesen Monat hinaus, und zwar bis zum 31. 12. 33, noch Gehalt beanspruchen kann.

Das LAG. hat es dahingestellt sein lassen, ob zwischen dem Gesamtverband, dessen Angestellte die Kl. gewesen ist, und dem bekl. Verbands Personengleichheit anzunehmen sei. Es ist davon, daß die Kl. nach der am 2. 5. 33 erfolgten Besetzung der Gewerkschaften durch die NSBD. noch bis zum 22. 7. bei dem bekl. Verbands beschäftigt worden sei, als einer unstreitigen Tatsache ausgegangen und hat aus dieser Tatsache sowie daraus, daß der Kl. durch das Schreiben v. 13. 5. 33 unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des KündSchG. zum 30. 9. 33¹⁾ gekündigt worden sei, entnommen, daß es sich nicht um eine Beschäftigung nur vorübergehender Natur gehandelt habe, die zu dem Zeitpunkt habe ihr Ende finden sollen, in welchem die neuen Arbeitskräfte genügend eingeführt

¹⁾ Muß offensichtlich 31. 12. 33 heißen.

gewesen seien, sondern daß Anfang Mai 1933 zwischen den Parteien stillschweigend ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei, der, wie das Kündigungsschreiben v. 13. 5. 33 erkennen lasse, mindestens bis zum 30. 9. 33²⁾ habe dauern sollen. Das LAG. hat weiter angenommen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Kl., weil sie unstreitig als Sekretärin mit einem Monatsgehalt von 420.— RM. angestellt gewesen sei, § 622 BGB. Anwendung finde und insolgedessen auch aus diesem Grunde eine Kündigung frühestens zum 30. 9. 33 habe erfolgen können. Es hat endlich den bekl. Verband als Rechtsnachfolger des alten Gesamtverbandes i. S. des § 2 KündSchG. angesehen und in Anwendung dieser Gesetzesbestimmung den von der Kl. bis zum 31. 12. 33 geltend gemachten Gehaltsanspruch in vollem Umfange für begründet erachtet.

Die Rev., welche in erster Linie geltend macht, das LAG. habe zu Unrecht angenommen, daß seit Anfang Mai 33 zwischen den Parteien unmittelbar ein Dienstvertragsverhältnis bestanden habe, ist begründet. Die Annahme des LAG., die Kl. habe zu dem bekl. Verbands in einem Beschäftigungsverhältnis nicht nur vorübergehender Natur, sondern in einem festen, erst zum 31. 12. 33 kündbaren Arbeitsvertragsverhältnis gestanden, beruht auf zwei Grundlagen, nämlich einmal auf der als unstreitig hingegenommenen Tatsache, daß die Kl. vom 2. 5. bis zum 22. 7. 33 bei dem bekl. Verbands beschäftigt worden sei, und ferner auf dem Inhalte des Kündigungsschreibens v. 13. 5. 33, von dem das LAG. angenommen hat, es sei von dem bekl. Verbands ausgegangen. In beiden Richtungen sind gegen die Auffassung des LAG. rechtl. Bedenken zu erheben. Soweit das LAG. davon ausgegangen ist, der bekl. Verband habe der Kl. durch das Schreiben v. 13. 5. 33 gekündigt, findet diese Annahme weder in dem Vorbringen der Parteien eine Stütze, noch ist sie mit der Sach- und Rechtslage vereinbar, wie sie durch die am 2. 5. 33 erfolgte Besetzung der Gewerkschaftshäuser und die damit verbundene Übernahme der Führung der freien Gewerkschaften durch Beauftragte der NSBD. geschaffen war. Diese Sach- und Rechtslage ist in der gleichzeitig mit dem angefochtenen Urte. ergangenen Entsch. des RAG. v. 28. 2. 34 — RAG. 274/33 — (RAG. Bd. 13 S. 271 f.)³⁾, die gleichfalls einen Angestellten des Gesamtverbandes der ArbM. der öffentl. Betriebe betraf, an Hand der Ereignisse, wie sie sich im Zuge der nationalen Erhebung vor der Öffentlichkeit vollzogen

²⁾ Vgl. Anm. 1.

³⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 f.

haben, einer eingehenden Würdigung unterzogen worden. Wie in diesem Ur. dargelegt worden ist, war mit der am 2. 5. durchgeführten Besetzung der Gewerkschaftshäuser nicht gleichzeitig eine Auflösung der Gewerkschaften verbunden, vielmehr wurde die Geschäftsführung der alten Gewerkschaften unter der Leitung der Beauftragten der NSDAP. (NSBD.) fortgesetzt, bis die mit der Errichtung der Arbeitsfront einsetzende Neu- und Umbildung der Organisation der gesamten deutschen Arbeiterschaft vollzogen und die Ueberführung der Mitgliederbestände der bisherigen freien Gewerkschaften in die neuen Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront erfolgt war. Die eigentliche Umbildung der Organisation begann aber erst mit der am 10. 5. 33 (— die Angabe des 16. 5. 33 im Ur. v. 28. 2. 34⁴) beruht auf einem Versehen — erfolgten Verkündung der Errichtung der Deutschen Arbeitsfront und erst am 28. 6. 33 wurde der Abschluß der Neubildung der deutschen Arbeiterverbände bekanntgegeben. Diese Entwicklung rechtfertigte keineswegs ohne weiteres die Annahme des LAG., das Kündigungsschreiben v. 13. 5. 33 sei schon von dem bekl. Verbände ausgegangen. Die Annahme fand aber auch in dem Vorbringen der Parteien keine ausreichende Grundlage. Das Kündigungsschreiben selbst ist nicht vorgelegt worden; es war aber auch nicht einmal ausdrücklich behauptet worden, das Schreiben sei von dem bekl. Verbände ausgegangen. Die Kläg. hatte in der Klageschrift lediglich behauptet, nach der Uebernahme der Gewerkschaften durch die NSBD. sei ihr am 13. 5. 33 von dem neuen Verbandsleiter zum 30. 9. 33⁵) gekündigt worden. Das konnte in diesem Zusammenhange auch der mit der Leitung des alten Verbandes Beauftragte der NSBD. sein. Der Bekl. aber hatte noch in der Ver. Inst. behauptet, die Kündigung sei durch den NSBD.-Beauftragten erfolgt. Hiernach beruhte die Annahme des LAG., das Kündigungsschreiben v. 13. 5. 33 sei vom bekl. Verbände ausgegangen, auf einer tatsächlich wie rechtlich nicht einwandfreien Grundlage. In der Tat haben denn auch in der Ver. Inst. die Prozeßbevollmächtigten beider Parteien übereinstimmend erklärt, das Schreiben sei von dem Beauftragten der NSBD. unterzeichnet gewesen, der, wie oben dargelegt, die Geschäfte des alten Verbandes weiterführte. — Wenn das LAG. weiter davon ausgegangen ist, es sei unter den Parteien unstreitig, daß die Kl. bereits seit dem

⁴) Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 105 Zeile 2 v. u.

⁵) Vgl. Anm. 1.

2. 5. 33 von dem bekl. Verbände beschäftigt worden sei, so beruht auch dieser Ausgangspunkt insofern auf einer unrichtigen Grundlage, als, wie in dem Ur. v. 28. 2. 34 dargelegt worden ist, der bekl. Verband am 2. 5. 33 noch gar nicht bestanden hat. Auch in dem Vorbringen der Parteien fehlte es an einem Anhalt für diesen Ausgangspunkt. Nach dem Tatbestande des angefochtenen Ur. hatte der Bekl. seine Passivlegitimation ganz allgemein bestritten. In den Gründen seines Ur. war das ArbGer. davon ausgegangen, daß die Gründung des bekl. Verbandes erst Anfang Juli 33 erfolgt sei; es hatte also damit ein Beschäftigungsverhältnis bei dem Bekl. erst seit diesem Zeitpunkte als bestehend angesehen. Es ist nicht ersichtlich, was dem LAG. Veranlassung gegeben haben könnte, anzunehmen, es sei unstreitig, daß die Kl. bereits seit dem 2. 5. 33 bei dem bekl. Verbände beschäftigt worden sei. Gerade die Annahme aber, die Kl. sei bereits v. 2. 5. 33 ab die ganze Zeit hindurch bis zum 22. 7. 33 von dem bekl. Verbände beschäftigt worden, bildet neben der Annahme, das Kündigungsschreiben v. 13. 5. 33 sei von dem Bekl. ausgegangen, die Grundlage für die Auffassung des LAG., der bekl. Verband sei durch Weiterbeschäftigung in ein Arbeitsvertragsverhältnis zur Kl. getreten, das, weil nicht nur vorübergehender oder zeitlich fest begrenzter Natur, einer Kündigung bedürftig habe, die in Anwendung des § 2 des KündigungsschG. erst zum 31. 12. 33 wirksam geworden sei. Es bedarf deshalb einer erneuten Nachprüfung durch das LAG. auf tatsächlich und rechtlich einwandfreier Grundlage, ob und für welche Zeitdauer ein Beschäftigungsverhältnis der Kl. bei dem bekl. Verbände bestanden hat, daß eine Haftung des bekl. Verbandes für den im Streit befindlichen Gehaltsanspruch aus einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit der Kl. zu begründen geeignet wäre. Daß der bekl. Verband für Verpflichtungen, die lediglich aus dem Arbeitsvertragsverhältnis der Kl. zu dem alten Gesamtverbände über den 31. 8. 33 hinaus noch bestehen sollten, nicht ohne weiteres haftbar gemacht werden kann, ergibt sich aus den Darlegungen des Ur. v. 28. 2. 34 (RAG. Bd. 13 S. 272 ff.)⁶), auf die, da sie in gleicher Weise auf den vorliegenden Fall zutreffen, lediglich Bezug genommen werden kann. Bei der erneuten Prüfung wird das LAG. Gelegenheit haben, auch zu der Behauptung des bekl. Verbandes Stellung zu nehmen, es sei der Kl. von vornherein bekannt

⁶) Vgl. Anm. 3.

gewesen, daß sie beim bekl. Verbands nur vorübergehend beschäftigt und daß ihre Beschäftigung nur so lange dauern werde, bis die Ersatzkräfte eingearbeitet seien.

Die Rev. hat weiter unrichtige Anwendung des § 2 RündSchG. gerügt, indem sie geltend macht, das LAG. habe zu Unrecht angenommen, daß eine Rechtsnachfolge i. S. dieser Gesetzesbestimmung in bezug auf das Verhältnis des alten Verbandes zu dem bekl. Verbands gegeben sei. Die Anwendung des § 2 des RündSchG. unter dem Gesichtspunkt einer Rechtsnachfolge im Betriebe kommt allerdings erst dann in Frage, wenn einwandfrei festgestellt ist, daß zwischen der Kl. und dem bekl. Verbands ein Arbeitsvertragsverhältnis bestanden hat, das zu seiner Lösung der Kündigung bedurfte (vgl. hierzu das zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmte Ur. v. 6. 6. 34 — RAG. 57/34⁷⁾). Gleichwohl erschien es sachgemäß, zu dieser in Rspr. u. Schrifttum umstrittenen Frage schon jetzt grundsätzlich Stellung zu nehmen. Die von der Rev. in dieser Richtung erhobene Rüge ist nicht begründet.

Ausgehend von dem sozialen Zweck des RündSchG., einem Angestellten, der längere Zeit in dem gleichen Betriebe tätig gewesen ist, einen verstärkten Kündigungsschutz in Form einer längeren Kündigungsfrist und dadurch die Möglichkeit zu gewähren, innerhalb der längeren Kündigungsfrist eine neue Arbeitsstelle zu finden, hat das RAG. in zahlreichen Entsch. (vgl. RAG. Bd. 1 S. 7, Bd. 4 S. 288, Bd. 9 S. 292; Ur. v. 16. 1. 29 — RAG. 307/28 — u. v. 13. 3. 29 — RAG. 564/28 — in ArbRspr. 1929 S. 125 und 211⁸⁾, Ur. v. 4. 11. 31 — RAG. 114/31; — v. 17. 6. 31 — RAG. 56/31 —, v. 28. 11. 31 — RAG. 189/31 — in ArbRSamml. Bd. 13 S. 313, Bd. 16 S. 108, 112) zum Ausdruck gebracht, daß der Begriff der Rechtsnachfolge i. S. dieses Gesetzes keineswegs in dem strengen Rechtsinne zu verstehen ist, daß er nur die Fälle des abgeleiteten Erwerbes von Rechten umfaßt. Vielmehr ist die Beurteilung der Rechtslage grundsätzlich auf den Betrieb als solchen abzustellen; der Betrieb als solcher in seiner besonderen technisch-wirtschaftlichen Zielsetzung ist ins Auge zu fassen und es ist zu fragen, ob der Betrieb ohne wesentliche Veränderung seines Geschäftszweckes fortgeführt wird. Freilich kann auch beachtlich sein, ob der Betrieb im früheren und gegenwärtigen

⁷⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 21 RAG. S. 72, 78 f.

⁸⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 1 S. 14; Bd. 7 S. 397; Bd. 13 S. 313; Bd. 5 S. 113 und S. 347.

Bestand von denselben Personen (von dem gleichen Kapital) beherrscht wird (vgl. Ur. v. 3. 7. 29 RAG. 51/29⁹⁾), doch ist dieser Gesichtspunkt nicht schlechthin ausschlaggebend. Wesentlich ist vielmehr, daß der Betrieb, in dem die Weiterbeschäftigung des Angestellten erfolgt, in seiner technisch-wirtschaftlichen Zielsetzung als eine Fortführung des bisherigen Betriebes angesehen werden kann, gleichgültig, welche rechtliche Unterlage der Fortführung oder Uebernahme des Betriebes zugrunde liegt. Es kommen hiernach für die hier zu behandelnde Frage der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. wesentlich andere Gesichtspunkte in Betracht, als in den Fällen, in denen es sich um die Rechtsnachfolge im eigentlichen rechtstechnischen Sinne handelt. Es kann deshalb auch den die Rechtsnachfolgerschaft der ArbeitN.-Verbände der Arbeitsfront im eigentlichen Sinne behandelnden Entsch. des RAG. v. 28. 2. 34 RAG. 274/33 und 275/33¹⁰⁾ und den die gleiche Frage betreffenden späteren Entsch. für die hier zu behandelnde Frage nichts Wesentliches entnommen werden.

Das LAG. hat sich in dem angefochtenen Ur. grundsätzlich auf den Boden der vorangegebenen Rspr. des RAG. zur Frage der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. gestellt und von diesem Rechtsstandpunkte aus die Rechtsnachfolge des bekl. Verbandes in bezug auf den freigewerkschaftlichen Gesamtverband bejaht. Es hat erwogen, daß es jedenfalls bis zum Ablauf der für die Kl. nach § 622 BGB. zunächst in Frage kommenden Kündigungsfrist, den 30. 9. 33, Aufgabe des bekl. Verbandes gewesen sei, als wirtschaftliche ArbN.-Organisation die arbeitsrechtl. und sozialen Belange der beibehaltenen und neu hinzutretenden Mitglieder zu wahren; insbesondere seien auch die früheren sozialen Einrichtungen für die Mitglieder erhaltengeblieben und weitergeführt worden, wie z. B. die Kranken- und Erwerbslosenunterstützung, die Sterbegelder- und Invalidenunterstützung. Dem stehe nicht entgegen, daß es nicht mehr Aufgabe der Verbände sei, Tarifverträge abzuschließen oder bessere Arbeitsbedingungen durch das Organisieren von Streiks zu erkämpfen, daß insbesondere der Gedanke des Klassenkampfes ausgeschaltet sei. Diese Betätigung der alten Verbände seien stets nur Mittel zum Zweck gewesen, niemals der Endzweck, der vielmehr dahin gegangen sei, eine gesicherte Le-

⁹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 6 RAG. S. 331.

¹⁰⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 ff.

behaltung des Arbeiters herbeizuführen. Dieser Geschäftszweck sei aber im wesentlichen der gleiche geblieben, nur die Art der Geschäftsprinzipien habe sich geändert.

Bei dieser Rechtsauffassung des LAG ist eine Verkennung des Begriffes der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. zum Nachteile des bekl. Verbandes nicht festzustellen. Wenn davon ausgegangen wird, daß es nach der Rspr. im wesentlichen darauf ankommt, ob der gleiche Betrieb als fortgeführt angesehen werden kann, so bietet gerade der Uebergang der Betriebsführung von den alten freigewerkschaftlichen Organisationen auf die in der Arbeitsfront neugebildeten Arbeiterverbände das Bild einer Fortführung der Betriebe durch die neuen Arbeiterverbände. Wie gerichtsbekannt ist, sind fast überall die Organisationsformen der freien Gewerkschaften wie auch die bis dahin zur Betriebsführung erforderlichen Einrichtungen benutzt worden, um auf ihnen die neuen Arbeiterverbände aufzubauen. Aber nicht nur das, sondern auch die Mitgliederbestände der freien Gewerkschaften bildeten die erste Grundlage der neuen Arbeiterverbände, indem die Mitglieder der alten Verbände, soweit sie nicht aus besonderen Gründen ausschieden, als Mitglieder der neuen Arbeiterverbände übernommen wurden. Dabei blieben die in den alten Gewerkschaften vorhanden gewesenen sozialen Einrichtungen den früheren Mitgliedern auch in den neuen Verbänden erhalten. Wie sehr die neuen Verbände selbst sich hinsichtlich dieser äußeren Organisation wenigstens als die Nachfolger der alten ArbN.-Organisationen ansahen, ergibt sich daraus, daß in einer Reihe von Verbandszeitschriften bei der Hervorhebung langjähriger Mitgliedschaft einzelner Mitglieder die Zeit der Zugehörigkeit zu einem der freigewerkschaftlichen Verbände miteingerechnet war. Freilich waren die freigewerkschaftlichen Verbände der alten Zeit und die Arbeiterverbände der Deutschen Arbeitsfront in ihrer weltanschaulichen Orientierung grundverschieden voneinander. Während die freigewerkschaftlichen Verbände glaubten, durch eine Förderung des Klassenkampfes und die bewußte Hervorkehrung des Gegensatzes der Interessen der ArbG. und derjenigen der ArbN. gleichzeitig die Interessen ihrer Mitglieder am besten wahrnehmen zu können, sahen die in der Deutschen Arbeitsfront neugebildeten Arbeiterverbände von vornherein und während der ganzen Dauer ihres Bestehens eine ihrer wesentlichsten Aufgaben in der Herstellung der nationalen Volksgemeinschaft und der Erziehung der in ihnen zusammenge-

schlossenen Arbeiter zu einer alle sozialen Gliederungen überbrückenden Volksverbundenheit. So gegensätzlich hiernach auch die beiderseitigen weltanschaulichen Grundlagen waren und so sehr ihre Verschiedenheit auch darin hervortrat, daß im Gegensatz zu dem in den alten Verbänden geltenden Mehrheitsprinzip in den neuen Verbänden der Führergrundsatz herrschend war, so war doch, wie das LAG. zutreffend hervorgehoben hat, neben dem äußeren Bilde der Betriebsfortführung auch der mit der Betriebsführung verfolgte Zweck, jedenfalls zu einem wesentlichen Teile, der gleiche geblieben, nämlich durch eine straffe Zusammenfassung der Arbeiter im Verbandsverbande und durch die Sorge für ihre arbeitsrechtlichen und sozialen Belange das Wohl der Mitglieder zu fördern. In diesem Sinne ist trotz aller Gegensätzlichkeit in der inneren Einstellung und Gesinnung eine Beibehaltung des Zweckes festzustellen, und nur diese Betrachtung wird in einem Falle wie dem vorliegenden, in dem es sich nicht wie in den Fällen der bisherigen Rechtspr. um die Fortführung gewerblicher Betriebe handelt, dem sozialen Zwecke des RündSchG. gerecht, das den Angestellten trotz eines Wechsels in der Betriebsinhaberschaft bei im wesentlichen gleichbleibender Tätigkeit im weitergeführten Betriebe auch für den Fall hat schützen wollen, daß eine Fortsetzung des alten Arbeitsvertrages, sei es im Wege der Rechtsnachfolge im eigentlichen Sinne, sei es im Wege ausdrücklicher Vereinbarung, nicht erfolgt ist.

Auf die vorstehend erörterte Rechtsfrage kommt es indessen, wie bereits hervorgehoben, erst dann an, wenn das LAG. bei der erneuten Prüfung des Rechtsstreits zu dem Ergebnis gelangt, daß die Kl. zu dem bekl. Verbandsverbande in einem unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnis gestanden hat, das zu seiner Beendigung einer Kündigung bedurfte. Zur erneuten Nachprüfung in dieser Richtung war das angefochtene Ur. nach den vorstehenden Ausführungen aufzuheben und es war die Sache zurückzuverweisen.

Anmerkung. Das Ur. RAG. 68/34 wird in der amtl. Samml. abgedruckt. Am gleichen Tage ist unter dem Aktz. 85/34 ein Ur. ergangen, das mit dem vorstehenden in den wesentlichen Punkten wörtlich übereinstimmt. Beide Ur. schließen sich im allgemeinen der bisherigen Rechtsprechung an. Vgl. die Entsch. Bd. 20 RAG. S. 102, Bd. 21 RAG. S. 72, 82, 183 ff. und 229.

1. Nur in einem Punkt bringen die Entsch. eine wesentliche Ergänzung der bisherigen Rechtsprechung. Im Anschluß an das Ur. Bd. 21 RAG. S. 72 hält das RAG. auch hier daran fest, daß eine Haftung der neuen NS.-Verbände nach § 2 RündSchG. in Fällen der vorliegenden Art

nur in Frage kommen kann, wenn einwandfrei festgestellt ist, daß zwischen dem Gewerkschaftsangeestellten und dem neuen Verband ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Darüber hinaus nimmt aber das RAG hier erfreulicherweise auch einmal grundsätzlich zu der Frage Stellung, ob die neuen Verbände der Arbeitsfront Rechtsnachfolger der früh. Gewerkschaften i. S. des § 2 RündSchG. sind. Diese Stellungnahme war ohnehin notwendig geworden, weil das RAG in einer anderen, am gleichen Tage gefällten Entsch. (vgl. das nächstfolgende Ur. Nr. 18) um diese Frage nicht herumkommen konnte. In der Ann. Bd. 20 RAG. S. 114 habe ich darauf hingewiesen, daß die Entsch. dieser Frage äußerst zweifelhaft ist. Auch das RAG. verkennt die Bedenken nicht, die namentlich mit Rücksicht auf die Verschiedenheit des Zwecks und der tragenden Idee der alten und neuen Verbände bestehen; das ergibt sich deutlich aus den Gründen des vorstehenden Ur. Trotzdem hat es sich zu der von den unteren Gerichten meist vertretenen Auffassung (vgl. Bd. 19 RAG. S. 202, Bd. 20 RAG. S. 155 und unten RAG. S. 70) bekannt, daß die Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. zu bejahen ist. Man wird diese Rechtspr. anerkennen, zumal die Frage nur dann Bedeutung gewinnt, wenn die Gewerkschaftsangeestellten von der Arbeitsfront wirklich übernommen sind. Das ist wie die Entscheidungspraxis lehrt, meist nicht der Fall, so daß die Anwendung des § 2 RündSchG. ohnehin erheblich eingeschränkt ist. Außerdem wird seine Anwendung auch in anderen Fällen häufig noch aus den in der Ann. unten S. 93 erörterten Gesichtspunkten ausscheiden.

2. Inzwischen, insbesondere nach dem Erlaß des bevorstehenden Ur. hat sich aber die Rechtslage bezüglich der Haftung der Arbeitsfront für die Ansprüche der früh. Gewerkschaftsangeestellten erheblich geändert.

- a) Zunächst ist durch die Anordnungen des Führers der DAF. v. 25., 26. u. 29. 1. 34 (vgl. Arbeitsrechts-Partei, Arbeitsfront IV Aufbau) eine grundsätzliche Neugliederung der Arbeitsfront erfolgt. Der verbandswise Aufbau ist aufgehoben und an dessen Stelle eine betriebsorganisatorische Gliederung getreten. Die Verbände in der DAF., gegen die bisher die Klagen vorliegender Art immer geführt wurden, existieren nicht mehr. Vielmehr gibt es nur noch Betriebsgruppen innerhalb der DAF.
- b) Sodann ist von großer Bedeutung die WD. des Führers und Reichskanzlers über Wesen und Ziele der DAF. v. 24. 10. 34, 11. 11. 34 (vgl. ebenda Arbeitsfront II Anordnungen 2). Nach § 9 dieser WD. bildet das Vermögen der früheren Gewerkschaften einschließlich ihrer Hilfs- und Ersatzorganisation das Vermögen der DAF. Dieses Vermögen bildet den Grundstock für die Selbsthilfeeinrichtungen der DAF. (Vgl. dazu auch die Anordnung des Führers der DAF. v. 29. 9. 34, ebenda Arbeitsfront II Aufbau 2).
- c) In dem unten RAG. S. 70 abgedruckten Ur. des RAG. Berlin wird nun m. E. zutreffend ausgeführt, daß diese WD. rechtsverbindlich ist und daß die bisherige Beschlagnahme des Gewerkschaftsvermögens dadurch gegenstandslos geworden ist. Es hat also jetzt endgültig der Vermögensübergang von den alten Verbänden auf die DAF. stattgefunden, und zwar kraft durch Führerpruch gesetzten

Rechts. In dem angeführten Ur. wird nun mit sehr beachtlichen Ausführungen generell die Haftung der DAF. für Verbindlichkeiten der früheren Gewerkschaften in analoger Anwendung des § 419 BGB. bejaht.

In der Tat ist durch die neue Rechtsgestaltung die Anwendbarkeit des § 419 BGB., die bekanntlich für den bisherigen Rechtszustand vom RAG. abgelehnt worden ist, aufs neue zur Diskussion gestellt, und zwar kommt es nunmehr entscheidend darauf an, ob die an sich nur für „vertraglichen“ Vermögensübergang gedachte Vorschrift auf den vorliegenden Fall analog angewendet werden kann. Das wird in Literatur und Rechtspr. (allerdings bei Untersuchung der bisherigen Rechtslage) meist verneint, weil sich der Vermögensübergang nicht privatrechtlich verstehen läßt, sondern rein öffentlich-rechtlichen und besonders gearteten Ursprung hat. Vgl. u. a. Weigelt, JW. 1933, S. 2886, IIb; Pracht, JW. 1934, S. 1203; ArbRSamml. Bd. 19 RAG. 92 u. z. Teil abweichend RAG. Hamburg JW. 1933, S. 2931; vgl. auch meine Anmerkung Bd. 20 RAG. 114.

Es läßt sich nicht bestreiten, daß der durch die genannte WD. angeordnete Vermögensübergang von dem von § 419 BGB. unmittelbar betroffenen rechtsgeschäftlichen Uebergang zu unterscheiden ist, aber andererseits im Effekt eine Kongruenz besteht. Es wird daher vornehmlich auf den Zweck der WD. und auf die Beurteilung der dadurch geschaffenen Gesamtlage ankommen. In dieser Richtung werden noch Verlautbarungen der führenden Stellen abzuwarten sein. Es wäre m. E. die billigste und zweckentsprechendste Lösung dieser grundsätzlichen Frage durch eine Regelung in den bald zu erwartenden Ausführungsbestimmungen (vgl. Arbeitsrechts-Partei, Tagesfragen 71 und 73 beide unter 1) zu erreichen. Es wird dabei in zahlreichen Fällen der Billigkeit entsprechen, daß Gewerkschaftsangeestellte, die zwar nicht von der DAF. übernommen werden konnten, aber im übrigen nicht untragbar sind, eine billige Abgangsschädigung in der Form erhalten, daß ihre Ansprüche, soweit sie angemessen sind, aus dem übernommenen Vermögen befriedigt werden.
Ripperden.

Nr. 17 (RAG)

1. Rechtslage bez. der früheren Gewerkschaften und der Verbände der Arbeitsfront.
2. In der Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangeestellten durch einen neuen Verband bis zum 15. 8. 1933 kann die Begründung eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses zu dem neuen Verband liegen.
3. Die frühere Zugehörigkeit zur SPD. allein rechtfertigt nicht die fristlose Entlassung, zumal wenn der Angestellte nicht eine irgendwie leitende Stellung innegehabt hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. Oktober 1934. — RAG. 118/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Die Kl. hat seit dem 1. 2. 20 als Buchhalterin im Dienste des Deutschen Verkehrsbundes und später seines Rechtsnachfolgers, des freigewerkschaftlichen Gesamtverbandes der ArbN. der öffentl. Betriebe usw. gestanden. Sie ist auch nach der am 2. 5. 33 erfolgten Besetzung der Gewerkschaftshäuser durch Beauftragte der NSBD. in ihrer Stellung verblieben. Am 13. 5. 33 wurde ihr durch ein von dem Beauftragten der NSBD. für den Gesamtverband unterzeichnetes und von dem Verbandsvorstand des Gesamtverbandes gegengezeichnetes Schreiben unter Berücksichtigung der Fristen des KündSchG. zum 31. 12. 33 gekündigt. Nachdem sie auch weiterhin tätig gewesen war, wurde sie durch Schreiben des Verbandsvorsitzenden des bekl. Verbandes v. 15. 8. 33 fristlos entlassen.

Die Kl. hat Klage auf Fortzahlung des Gehaltes bis zum 31. 12. 33 erhoben.

Das ArbGer. hat unter Abweisung der Klage im übrigen den Befl. nur zur Zahlung des Gehaltes für die zweite Augusthälfte verurteilt. Das LAG. hat die Befl. zur Zahlung auch des Septembergehaltes verurteilt, hingegen den weiteren Gehaltsanspruch gleichfalls abgewiesen.

Die zugelassene Rev. hatte den Erfolg, daß der Klage im ganzen Umfange stattgegeben wurde.

Aus den Gründen:

Da lediglich die Kl. Rev. eingelegt hat, unterliegt das angefochtene Urte. nur insoweit der Nachprüfung, als die Kl. mit ihrem Anspruch auf Zahlung des Gehaltes für die Monate Okt. bis Dez. 33 abgewiesen worden ist.

Das LAG. hat, den Ausführungen des RAG. im Urteil v. 28. 2. 34 — RAG. 274/33 — (RAG. Bd. 13 S. 271 ff.)¹⁾ sich anschließend, weder angenommen, daß eine Personengleichheit des bekl. Verbandes mit dem freigewerkschaftlichen Gesamtverbande der ArbN. der öffentl. Betriebe sowie des Personen- und Warenverkehrs gegeben sei, noch daß der bekl. Verband Rechtsnachfolger des Gesamtverbandes sei und als solcher für die Verbindlichkeiten des Gesamtverbandes aus dem von diesem mit der Kl. geschlossenen Arbeitsvertrage einzustehen habe. Rechtsbedenken sind hiergegen nicht zu erheben. Wenn die Rev. Verletzung des § 139 ZPO. rügt, indem sie geltend macht, das LAG. habe es unterlassen, aufzuklären, ob nicht eine Vermögensübernahme stattgefunden habe und insofern eine Rechtsnachfolge anzunehmen sei, so ist diese Rüge un begründet. Eine Haftung insolge Vermögensübernahme könnte nur auf

¹⁾ Vgl. ArbNSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 ff.

Grund des § 419 BGB. in Betracht kommen. Dieser Frage näherzutreten, bot aber das Klagevorbringen um so weniger Anlaß, als bereits in dem von dem LAG. in Bezug genommenen Urte. des RAG. v. 28. 2. 34 die Frage der Haftung aus § 419 BGB. in einem gleichfalls das Verhältnis des bekl. Verbandes zum freigewerkschaftlichen Gesamtverbande betreffenden Rechtsstreit eingehend behandelt und in verneinendem Sinne entschieden war und das Klagevorbringen neue, hierfür in Betracht kommende Gesichtspunkte nicht enthielt.

Dagegen hat das LAG. angenommen, daß die Kl. durch Weiterbeschäftigung beim bekl. Verbande bis zum 15. 8. 33 stillschweigend in ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zu dem bekl. Verbande getreten sei, das zu seiner Beendigung der Kündigung bedurft habe. Die von dem Befl. ausgesprochene fristlose Entlassung der Kl. hat es nicht als berechtigt anerkannt; es hat in der früheren Zugehörigkeit der Kl. zur SPd., auf die sich der Befl. berufen hatte, allein einen Grund zur fristlosen Entlassung nicht erblickt. Auch hiergegen sind, zumal die Kl., soweit ersichtlich, eine irgendwie leitende Stellung im Gesamtverbande nicht innegehabt hat, Rechtsbedenken nicht zu erheben. Weiter davon ausgehend, daß die Kl. als Buchhalterin die Stellung einer Privatbeamtin i. S. des § 622 BGB. gehabt habe, hat das LAG. das Arbeitsvertragsverhältnis jedenfalls bis zum 30. 9. 33 als fortbestehend angesehen und ihr deshalb bis zu diesem Zeitpunkt den Gehaltsanspruch zuerkannt. Dagegen hat es eine Anwendung des § 2 des KündSchG. auf den vorliegenden Fall und damit die Auffassung der Kl., daß ihr erst zum 31. 12. 33 hätte gekündigt werden können, als unberechtigt abgelehnt. Es hat zwar, wie es im angefochtenen Urte. ausgeführt hat, in gleichgelagerten Fällen bisher ständig eine Rechtsnachfolge i. S. des § 2 des KündSchG. als gegeben angesehen, es hat aber geglaubt, den Urte. des RAG. v. 28. 2. 34 — RAG. 274/33 (RAG. Bd. 13 S. 271 ff.) und RAG. 275/33²⁾ eine gegenteilige Auffassung entnehmen und im Interesse der Rechtseinheit und Rechtsicherheit im Gegensatz zu seiner bisherigen Rechtsauffassung nunmehr die Anwendbarkeit des § 2 des KündSchG. verneinen zu müssen. Mit der in jenen Urte. zum Ausdruck gekommenen Stellung des RAG. ist es dem LAG. auch nicht vereinbar erschienen, etwa anzunehmen, daß der Befl. Ende Juni 33 die Kl. unter Wahrung derjenigen Rechte übernommen habe, welche sie bis dahin auf Grund ihrer Tätigkeit im Verbande

²⁾ Vgl. ArbNSamml. Bd. 20 RAG. S. 102 ff.

ArbNSamml. 22 (RAG)

und auf Grund des Kündigungsschreibens v. 13. 5. 33 etwa erworben gehabt habe.

Die Rev., welche demgegenüber Verletzung des § 2 RündSchG. rügt, ist begründet. Das OAG. hat an sich nicht verkannt, daß die vorerwähnten Urte. des RAG. sich mit der Frage einer Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. überhaupt nicht befassen haben. Wenn es gleichwohl geglaubt hat, daß die Darlegungen auch zur Verneinung einer Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. führen müßten, so hat es damit den Begriff der Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. verkannt.

(Es folgen dieselben Ausführungen wie in dem vorstehenden Urte. von „Ausgehend ...“ S. 82 Zeile 18 bis „... entnommen werden“ S. 83 Zeile 17 und anschließend von „Wenn davon ausgegangen wird ...“ S. 84 Zeile 6 bis „... nicht erfolgt ist“ S. 85 Zeile 23.)

Vorstehende Rechtsauffassung hat das RAG. bereits in dem zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmten Urte. v. 29. 9. 34 — RAG. 68/34³) — in einer ebenfalls das Verhältnis des bekl. Verbandes zu dem Gesamtverbande betreffenden Streitfache zum Ausdruck gebracht. Die in dem vorliegenden Rechtsstreit gegen diese Auffassung geltend gemachten Gesichtspunkte geben zu einer abweichenden Stellungnahme keine Veranlassung. Für die Beurteilung kommt es nicht sowohl darauf an, ob und inwieweit der neue Inhaber des Betriebes selbst sich als Rechtsnachfolger betrachtet hat, als vielmehr auf die tatsächliche Lage des Betriebes im Zeitpunkte vor und nach dem Wechsel der Inhaberschaft. In dieser Beziehung hat aber der bekl. Verband selbst in der VerZnst. anerkannt, daß zwischen der Arbeitsfront und den marxistischen Gewerkschaften organisatorisch sich nicht eine Bruchstelle befindet, sondern nur eine allgemeine Ueberleitung zu erkennen sei. Welcher Beweggrund dieser Art der Ueberleitung zugrunde gelegen hat und wie die Entwicklung in der späteren Folgezeit verlaufen ist, ist dabei nicht von ausschlaggebender Bedeutung; wesentlich ist, unter welchen Umständen die Weiterarbeit des Angestellten im Betriebe sich vollzogen hat und ob diese Weiterbeschäftigung sich als eine solche im gleichen Betriebe ohne sichtliche Änderungen darstellt.

Von dieser Betrachtungsweise aus muß der bekl. Verband hinsichtlich der Führung des Verbandsbetriebes als Rechtsnachfolger des bekl. Gesamtverbandes i. S. des § 2 RündSchG. angesehen werden, so daß, soweit Angestellte des freigewerkschaftlichen Ge-

³) Vgl. das vorige Urteil.

samtverbandes nach der Uebernahme des Betriebes durch den bekl. Verband zu diesem in ein zu seiner Lösung der Kündigung bedürftendes Arbeitsvertragsverhältnis getreten sind, für diese die Kündigungsfristen des § 2 RündSchG. maßgebend sind. Die Beantwortung der Frage, ob ein solches der Kündigung bedürftendes Arbeitsvertragsverhältnis zwischen der Kl. und dem bekl. Verbandsverbande infolge der Weiterbeschäftigung bis zum 15. 8. 33 bestanden hat, liegt im wesentlichen auf dem Gebiet der tatrichterlichen Auslegung des Vertragswillens. Daß das OAG. hierbei die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. außer acht gelassen hätte oder von unrichtigen Voraussetzungen ausgegangen sei, ist nicht ersichtlich. Die Ausführungen des angefochtenen Urte. in ihrem Zusammenhange ergeben insbesondere hinreichend klar, daß das OAG. in diesem Falle nicht, wie in anderen ähnlich gelagerten Rechtsstreitigkeiten, von dem unrichtigen Ausgangspunkte ausgegangen ist, es habe bereits seit Anfang Mai 33 eine Beschäftigung durch den bekl. Verband stattgefunden, sondern daß seinen Erwägungen die Annahme einer Beschäftigung durch den bekl. Verband seit Ende Juni 33 zugrunde liegt. Der Bekl. hat denn auch in der Revisionsverhandlung selbst keine Bedenken gegen die Annahme eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses zwischen den Parteien geltend gemacht.

Hiernach war auch für die Kl. der § 2 des RündSchG. maßgebend. Ihr Arbeitsverhältnis konnte unter Berücksichtigung dieser Bestimmung vor dem 31. 12. 33, dem Zeitpunkte, zu dem die Kl. selbst ihr Dienstvertragsverhältnis als gelöst ansieht, jedenfalls nicht wirksam gelöst werden. Der von ihr erhobene Gehaltsanspruch erweist sich ohne weiteres als begründet.

Anmerkung. Vgl. die gemeinsame Anm. zur nächsten Entsch.

Nr. 18 (RAG)

1. Vgl. die Uberschriften 1 und 2 zur vorigen Entsch.
2. Ist die Annahme eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses mit einem Verband der Arbeitsfront gerechtfertigt, so ist zu prüfen, ob sich nicht aus den Umständen der Weiterbeschäftigung eine zeitliche oder Zweck-Begrenzung des neuen Arbeitsvertrages ergibt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 100/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

Das VerGer. nimmt an, daß der Kl. bei dem neugebildeten Verbands, dem Bekl., wenigstens im Juli bis zum 22. 7. 33 weiter beschäftigt worden sei; das VerGer. nimmt weiter an, daß die Eingliederung des alten Verbandes in die Deutsche Arbeitsfront Ende Juni 33 beendet gewesen sei. Es scheint dabei die Bekanntgabe im Völkischen Beobachter v. 29. 6. 33 berücksichtigt zu haben. Andere Unterlagen waren dem VerGer. nicht geboten worden; insbesondere konnte es die erst in der RevInst. in dieser Bestimmtheit vorgebrachte Behauptung, daß die Bildung des Bekl. erst am 28. 7. 33 abgeschlossen gewesen sei, und daß die fristlose Entlassung des Kl. noch durch den Beauftragten der NSD. und nicht durch den Bekl. ausgesprochen worden sei, seiner Entsch. nicht mit zugrunde legen. Durfte das VerGer. aber davon ausgehen, daß die Eingliederung des alten Verbandes in den neuen, den Bekl., Ende Juni beendet war, so war auch sein Schluß möglich, daß dann eine Beschäftigung des Kl. für den alten marxistischen Verband seither nicht mehr in Frage kam und nicht mehr stattgefunden hat und sich dann aus der Weiterbeschäftigung des Kl. beim Bekl. die stillschweigende Übereinkunft beider ergab, daß nunmehr zwischen ihnen beiden ein Arbeitsvertrag bestehe.

Insofern sind daher Angriffe gegen das Ur. nicht gerechtfertigt.

Bedenklich dagegen erscheinen die Ausführungen, mit denen das VerGer. seine Annahme rechtfertigt, daß die alten Vertragsbestimmungen über den Zweck, die Dauer des Vertragsverhältnisses und die Kündigungsfristen auch für das neue Vertragsverhältnis zum Bekl. stillschweigend vereinbart worden seien. Der Bekl. hatte auf die Zwangslage aufmerksam gemacht, in welcher sich damals die neuen Verbände befanden; sie mußten danach Sachkundige haben, um die Belange der Mitglieder nicht zu schädigen, bis sie ihre eigenen Kräfte bereitstellen konnten; diese Zwangslage soll allgemein bekannt gewesen sein und es sollen die alten marxistischen Gewerkschaftsbeamten nur mit einer Beschäftigung bis zu dem Zeitpunkt gerechnet haben, in welchem sie durch die neuen Kräfte abgelöst werden konnten. Diese Umstände hat das VerGer. bei Feststellung des Inhalts des Vertrags mit dem Bekl. nicht mit

herangezogen und damit gegen den Rechtsgrundsatz verstoßen, daß bei Auslegung von Verträgen alle Umstände mit zu berücksichtigen sind. Die genannten Verhältnisse können nicht nur mitentscheidend sein für die Beurteilung der Frage, ob und welche Kündigungsfristen als vereinbart gelten könnten, sondern könnten auch für die Frage etwaiger Anwendung des KündSchG. Bedeutung erlangen. Denn diese gesetzl. Bestimmung ist nur anzuwenden, wenn es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt einer Kündigung bedarf, die Dauer des Dienstverhältnisses nicht schon aus dem Zwecke der Dienste sich ergibt (§ 620 Abs. 2 BGB.).

Anmerkung. 1. Die beiden vorstehenden Ur. bringen wieder zwei Fälle, in denen die Annahme eines durch Weiterbeschäftigung stillschweigend zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses zwischen einem früheren Gewerkschaftsangehörigen und einem neuen Verband der Arbeitsfront gerechtfertigt war. Vgl. dazu die Anm. Bd. 21 RAG. S. 81 unter 1.

2. In diesen Fällen ergibt sich dann immer die Frage, ob eine fristlose Entlassung wegen der früheren parteipolitischen Betätigung gerechtfertigt ist. Zur fristlosen Entlassung läßt das RAG. die bloße Zugehörigkeit zur SPD. nicht genügen. Vgl. dazu das Ur. Nr. 17 und im übrigen RAG. Bd. 21 S. 188 ff. mit Anm. S. 198 sowie die Angaben in der Anm. von Hueck Bd. 22 RAG. S. 18.

3. Sodann ist zu prüfen, ob sich aus den Umständen, unter denen die Weiterbeschäftigung erfolgt ist, nicht irgendeine Begrenzung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ergibt. (Vgl. das Ur. Nr. 18.) Das kann der Fall sein, wenn die Weiterbeschäftigung nur geschah für eine Uebergangszeit, bis die eigenen Kräfte der DAF. in der Lage sein würden, die Arbeiten selbst zu übernehmen, und wenn dem Angestellten bekannt gewesen ist, daß er nur für diesen Zweck der Ueberleitung auf bestimmbare Zeit beschäftigt werden sollte. Dann endigt das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf oder mit Erreichung des Vertragszwecks, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

4. Erst wenn die Möglichkeit der fristlosen Entlassung und das Vorliegen eines durch Zeitablauf ohne Kündigung endigenden Arbeitsverhältnisses verneint wird, ist zu untersuchen, wie lange die ordentliche Kündigungsfrist ist, und insbesondere, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Vgl. dazu im einzelnen und zur Anwendung des § 419 BGB. die Anmerkung oben S. 85 ff.

Ripperden.

Nr. 19 (RAG)

1. Rechtslage bez. der Angestellten der früheren Gewerkschaften.
2. Zur Frage, ob in der Weiterbeschäftigung eines Gewerkschaftsangehörigen über den 2. 5. 33 hinaus die Begründung eines

neuen Arbeitsverhältnisses mit dem entsprechenden Verband der Arbeitsfront liegt.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 36/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Wuppertal.

Aus den Gründen:

Das RAG. hat in seinem Ur. v. 28. 2. 34 (RAG. 275/33)¹⁾ eingehend begründet und klargelegt, daß eine Identität zwischen den alten Verbänden des allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes und denen der Deutschen Arbeitsfront nicht besteht, letztere auch nicht als Rechtsnachfolger der ersteren haften. Der Kl. greift diese Gedankengänge auch nicht ausdrücklich an, sondern will ihnen bei der hier zu treffenden Entsch. nur eine untergeordnete Rolle zuerkennen, indem er auf Unterschiede im Tatbestand hinweist und damit die Folgerungen abwenden will. Damit kommt er im wesentlichen auf einen zweiten Entscheidungsgrund des VerGer. zurück, auf besondere Vereinbarungen des Kl. mit dem Bekl., aus denen das VerGer. ein Vertragsverhältnis zwischen diesen beiden Personen hergeleitet hat.

Der Kl. hebt hervor, ihm sei Anfang Mai 33 auf seine Frage bedeutet worden, daß er weiterarbeiten könne, er sei sogar von Berlin aus zum verantwortlichen Bevollmächtigten der Ortsgruppe bestellt worden. Das VerGer. schließt hieraus, daß der Bekl. den zwischen dem Kl. und dem alten DAW. abgeschlossenen Vertrag habe fortsetzen wollen und fortgesetzt habe. Dieser Schluß ist von der unrichtigen Auffassung beeinflusst, daß der Bekl. mit dem alten DAW. die nämliche Person bilde, und überieht, daß der Bekl. ein selbständiges Rechtssubjekt ist, das Anfang Mai 33 noch gar nicht bestanden hat. Es wird demgemäß vom VerGer. dabei auch auf den Ausdruck „weiterarbeiten“ kein Gewicht gelegt und ebensowenig die Frage erörtert, für welche Person denn eine solche Weiterarbeit und eine Bestellung zum verantwortlichen Bevollmächtigten damals in Frage kommen konnte. Bei Verschiedenheit in der Person des ArbG. hat auch die Behauptung, dem Kl. sei von vornherein bedeutet worden, daß seines Bleibens innerhalb der Deutschen Arbeitsfront nicht mehr länger sei, möglicherweise einen Inhalt, der für die Frage, bei wem der Kl. weitergearbeitet hat, von ausschlaggebendem Gewicht ist, wie auch für die etwaige weitere Frage, ob seine Arbeit für eine andere Person nicht von vornherein durch den Zweck zeitlich begrenzt gewesen wäre (§ 620 BGB.).

Nicht anders verhält es sich mit dem Kündigungsschreiben. Ist die Person des alten Verbandes eine andere als die des neuen, dann bedurfte es einer Feststellung nicht nur, von welchem der beiden Ver-

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102.

bände, ob vom Organ des einen oder des andern, diese Kündigungen ausgesprochen worden sind, sondern vor allem auch einer Prüfung des Inhalts der Erklärungen, ob das Vertragsverhältnis zu dem einen oder zu dem andern Verbands aufgekündigt worden ist, ehe Schlüsse auf den bisherigen Bestand eines Arbeitsvertragsverhältnisses zu dem einen oder zu dem andern Verbands aus diesen Kündigungen gezogen werden konnten.

Anmerkung. Vgl. die Anm. zu der nächsten Entscheidung.

Nr. 20 (RAG)

1. Rechtslage bez. der Angestellten der früheren Gewerkschaften.
2. Zur Anwendung des RündSchG.
3. Zur Frage, von welchem Zeitpunkt an die Verbände der Arbeitsfront bestanden haben.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 121/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Aus den Gründen:

In dem — zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmten — Ur. des RAG. v. 6. 6. 34 — RAG. 57/34 (auch abgedr. in ArbRSamml. Bd. 21 S. 72) ist dargelegt worden, daß der § 2 RündSchG. unter dem Gesichtspunkt der Rechtsnachfolge im Betriebe nur dann anwendbar ist, wenn zwischen dem Angestellten und demjenigen ArbG., der unter diesem Gesichtspunkte in Anspruch genommen wird, ein Arbeitsvertragsverhältnis überhaupt bestanden hat. Im vorliegenden Falle ist aber festgestellt, daß der Kl. bei dem bekl. Verbands überhaupt nicht tätig gewesen ist. Diese Feststellung schließt schon an sich die Annahme des Bestehens eines unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnisses zu dem bekl. Verbands infolge stillschweigender Weiterbeschäftigung aus. Die Rev. sucht allerdings dieser Feststellung des ArbG., die darauf beruht, daß der Kl. seit dem 24. 6. 33 überhaupt nicht mehr tätig gewesen ist, dadurch die Grundlage zu entziehen, daß er geltend macht, der bekl. Verband habe bereits vor dem 24. 6. 33 bestanden und es müßten deshalb die Erklärungen des NSBD.-Beauftragten als namens des bekl. Verbandes abgegeben angesehen werden. Sie verweist insbesondere auf die in dem Ur. des ArbG. Berlin ArbRSamml. Bd. 19 S. 202 wiedergegebenen Äußerungen, die in der Arbeitsfront maßgebend tätige Personen über den Stand der Organisation der Arbeitsfront getan haben, um dadurch darzutun, daß der bekl. Verband schon zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt, als dies in dem Ur. des RAG.

v. 28. 2. 34 — RAG. Bd. 13 S. 271 ff.¹⁾ — für die in der Arbeitsfront neu gebildeten Verbände angenommen sei, bestanden habe. Ganz abgesehen davon, daß auch das LAG. Berlin in jenem Urte. diese Folgerung aus den Äußerungen nicht gezogen, sie vielmehr nur in Bezug genommen hat, um darzulegen, daß eine Rechtsnachfolge i. S. des § 2 RündSchG. anzunehmen sei, kann aber auch aus ihnen für die Entsch. des vorliegenden Rechtsstreits nichts gewonnen werden. Im Urte. des RAG. v. 28. 2. 34 ist lediglich dargelegt worden, daß im allgemeinen von einem Bestehen der Arbeiterverbände innerhalb der Deutschen Arbeitsfront erst Ende Juni, Anfang Juli auszugehen sei. Damit wird nicht ausgeschlossen, daß im Einzelfalle der eine oder der andere der Arbeiterverbände bereits einige Zeit früher zur Entstehung gelangt ist. Aber selbst wenn das auch für den hier verkl. Verband zutreffen sollte, so würde bei der Größe der Organisation zunächst immer noch die Frage offenbleiben, ob gleich mit der Bildung des Verbandes bereits auch die einzelnen Ortsgruppen gebildet und in Tätigkeit getreten waren. Es kann auch diese Frage jedoch auf sich beruhen bleiben. Für den vorliegenden Fall sind gegen die Richtigkeit der vom LAG. vertretenen Auffassung, daß der Kl. bis Ende Juni 33 zu dem Deutschen Baugewerksbunde im Arbeitsvertragsverhältnis gestanden habe, schon im Hinblick auf die beiden an ihn ergangenen Schreiben v. 29. 6. 33 Rechtsbedenken nicht zu erheben. Denn beide Schreiben sind nicht von dem bekl. Verbands, sondern von dem Beauftragten der NSBD. namens des Deutschen Baugewerksbundes ausgegangen. Diese beiden Schreiben dahin umzudeuten, daß der Beauftragte der NSBD. nicht namens des Deutschen Baugewerksbundes, sondern für den bekl. Verband gehandelt habe, geht angesichts ihres Wortlautes nicht an. Es ist endlich auch nicht zu beanstanden, daß das LAG. das Entlassungsschreiben v. 17. 7. 33 als ein für das Bestehen eines Arbeitsvertragsverhältnisses mit dem bekl. Verbands erhebliches Moment nicht angesehen hat. Es erklärt den Inhalt dieses Schreibens zwanglos daraus, daß der Kl. nach Empfang der Schreiben v. 29. 6. 33 versucht habe, mit dem bekl. Verbands wegen seiner Weiterbeschäftigung zu verhandeln, daß diese Verhandlungen aber zu keinem Ergebnis geführt hätten und daß der Bekl. mit dem Schreiben v. 17. 7. 33 nur zum Ausdruck habe bringen wollen, daß er eine Weiterbeschäftigung des Kl. ablehne. Hat aber mangels jeglicher Anhaltspunkte das LAG. rechtlich einwandfrei festgestellt, daß der Kl. zu dem bekl. Verbands in einem Arbeitsvertragsverhältnis überhaupt nicht gestanden hat, so entfällt damit auch die Anwendung des § 2 RündSchG.

Anmerkung: Die beiden vorstehenden Urte. stimmen im wesentlichen mit der bisherigen Rechtspr. des RAG. überein. Sie werden hier des-

¹⁾ Vgl. ArbRSammI. Bd. 20 RAG. S. 102 ff.

wegen auszugsweise mitgeteilt, weil sie besonders gelagerte Tatbestände betreffen und für die vielen noch schwebenden Prozesse der vorliegenden Art nicht ohne Bedeutung sind. Außerdem nimmt das RAG. in dem letzten Urte. zu der in der Praxis mehrfach aufgeworfenen Frage Stellung, von welchem Zeitpunkt an die Verbände der Arbeitsfront als bestehend anzusehen sind. Mit Recht hebt das RAG. hervor, daß es in dieser Hinsicht auf die Feststellungen im Einzelfalle ankommt. Vgl. im übrigen die vorhergehenden und das folgende Urte. Nipperdey.

Nr. 21 (RAG)

1. Eine Klageänderung durch Einführung eines neuen Bekl. liegt nicht vor, wenn es sich lediglich um die Klarstellung in der Bezeichnung der Person des eigentlichen Bekl. handelt.
2. Zur Auslegung und Bedeutung der Beschlagnahmeanordnung betr. das Gewerkschaftsvermögen: insbes. über den Umfang der Verfügungsbefugnis des bestellten Pflegers Dr. Ley.
3. Für Klagen auf Befriedigung eines gegen den bisherigen Inhaber des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens bestehenden persönlichen Anspruchs ist Dr. Ley nicht passiv legitimiert.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 29. September 1934. — RAG. 134/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Im Anschluß an den freigewerkschaftlich organisierten Deutschen Metallarbeiterverband hatte sich mit dem Sitz in Berlin unter dem Namen „Unterstützungsverein der im Deutschen Metallarbeiterverband tätigen Personen“ eine Vereinigung gebildet, deren Aufgabe es war, die Mitglieder und ihre Hinterbliebenen bei Unfällen, Eintritt von Dienstuntauglichkeit oder im Falle des Ablebens zu unterstützen. Zu diesem Zwecke hatten die Mitglieder bestimmte Beiträge an den Unterstützungsverein zu zahlen, die ihren satzungsgemäß unverkürzt zurückgezahlt werden sollten, wenn sie ausstiegen und ihr Ausstehen nicht durch Ausschließung aus dem Deutschen Metallarbeiterverband oder aus dem Unterstützungsverein wegen Veruntreuung erfolgt war. Der Kl. war v. 1. 6. 19 bis zu seiner am 30. 6. 33 erfolgten Entlassung Angestellter des Deutschen Metallarbeiterverbandes und als solcher gleichzeitig Mitglied des Unterstützungsvereins. Er hat insgesamt 2950 RM. an Beiträge an diesen letzteren geleistet. Unter Berufung auf die Satzungsbestimmung über die Rückzahlung der geleisteten Beiträge hat er gegen den Unterstützungsverein Klage auf Zahlung von 2950 RM. erhoben. Nachdem er zunächst den Verbandsleiter F. als die den bekl. Verein vertretende Person bezeichnet hatte, hat er nach-

träglich die Klage gegen den Unterstützungsverein, vertreten durch den Staatsrat Dr. Ley als Pfleger des freigewerkschaftlichen Vermögens, gerichtet. Dieser letztere hat seine Legitimation für den vorliegenden Rechtsstreit bestritten.

Das ArbGer. hat nach Klageantrag erkannt. Die Berufung ist zurückgewiesen worden.

Der Kl. hat um Zurückweisung der zugelassenen und eingelegten Rev. gebeten. Er hat erklärt, das Ziel des Rechtsstreits sei nicht sowohl, einen vollstreckbaren Titel gegen den Unterstützungsverein zu erhalten, als vielmehr Befriedigung aus dem der Pflerschaft des Staatsrat Dr. Ley unterliegenden Vermögen des Unterstützungsvereins zu erlangen, indem durch die Entsch. des Gerichts ausgesprochen werde, daß Dr. Ley als Pfleger des Vermögens verpflichtet sei, aus dem seiner Pflerschaft unterliegenden Vermögen die Forderung des Kl. zu befriedigen. Der Rechtsstreit sei daher in Wirklichkeit nicht gegen den Unterstützungsverein, vertreten durch Dr. Ley als gesetzl. Vertreter, sondern gegen Dr. Ley in seiner Eigenschaft als Pfleger des freigewerkschaftlichen Vermögens gerichtet. Der Prozeßbevollmächtigte des Bekl. hat der Erklärung nicht widersprochen, jedoch die Legitimation des Dr. Ley als Bekl. gegenüber der Klageforderung bestritten.

Aus den Gründen:

1. Der Kl. hat ursprünglich den Unterstützungsverein der im Deutschen Metallarbeiter-Verband tätigen Personen, vertreten durch den Leiter J., als Bekl. in Anspruch genommen. Bereits in erster Instanz hat er jedoch die Parteibezeichnung dahin berichtigt, daß der Unterstützungsverein, vertreten durch den Pfleger Dr. Ley, in Anspruch genommen werde. Dem entsprach auch die Bezeichnung des Bekl. in den Urte. der Vorinstanzen. Wenn nunmehr der Kl. in der RevInst. erklärt hat, Ziel des Rechtsstreits sei nicht, einen vollstreckbaren Titel gegen den Unterstützungsverein zu erhalten, als vielmehr eine gerichtl. Entsch. dahin zu erlangen, daß der Staatsrat Dr. Ley in seiner Eigenschaft als Pfleger des freigewerkschaftl. Vermögens verpflichtet sei, die Forderung des Kl. gegen den Unterstützungsverein aus dem der Pflerschaft unterliegenden Vermögen des Unterstützungsvereins zu befriedigen, daß also der Rechtsstreit in Wahrheit gegen den Staatsrat Dr. Ley in seiner Eigenschaft als Pfleger des Vermögens des Bekl. geführt werde, so handelt es sich dabei nicht etwa um eine Klageänderung durch Einführung eines neuen Bekl. Vielmehr ergibt sich schon aus den Ausführungen der Parteien in den Vorinstanzen, daß auch dort bereits die Frage, ob Dr. Ley als Pfleger für verpflichtet zu erachten sei, die Forderung des Kl. gegen den Unterstützungsverein aus dem der Pflerschaft unterliegenden Vermögen zu befriedigen, den Kern des Rechts-

streits gebildet hat, daß also auch schon damals der Wille des Kl. erkennbar dahin gerichtet gewesen ist, eine Verurteilung des Staatsrats Dr. Ley als Pflegers des beschlagnahmten Vermögens des Unterstützungsvereins zur Bezahlung der Klagesumme aus dem Vereinsvermögen zu erzielen. Wenn der Kl. daher nunmehr den Staatsrat Dr. Ley als denjenigen, gegen den die Klage gerichtet sei, bezeichnet hat, so handelt es sich insoweit um eine Klarstellung in der Bezeichnung der Person des eigentlichen Bekl., gegen den in richtiger Auslegung des Vorbringens des Kl. der Rechtsstreit auch schon in den Vorinstanzen gerichtet gewesen ist.

2. Das LG. hat, indem es davon ausgegangen ist, daß der Rechtsstreit gegen den Unterstützungsverein, vertreten durch den Staatsrat Dr. Ley, gerichtet sei, angenommen, daß dieser als verfügungsberechtigter Pfleger des gesamten freigewerkschaftlichen Vermögens auch zur Vertretung des Unterstützungsvereins des Bekl. im vorliegenden Rechtsstreit legitimiert sei. Es hat weiter erwogen, daß Dr. Ley, indem er durch den Generalstaatsanwalt in Berlin in der Strafsache gegen Leipart und Genossen zum verfügungsberechtigten Pfleger des freigewerkschaftlichen Vermögens bestellt worden sei, damit im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen des BGB. und entsprechend dem mit der Beschlagnahme verfolgten Sicherungszweck das insoweit unbeschränkte Verfügungsrecht an dem Vermögen des Unterstützungsvereins habe erhalten sollen. Wenn auch die anlässlich eines Strafverfahrens erfolgte Beschlagnahmeanordnungen des Generalstaatsanwalts und ebenso die in ihrem Rahmen erfolgte Pflerschaftsbestellung in erster Linie durch ihren öffentlichen Zweck bestimmt seien, so zeige das doch in gleicher Weise zweckbestimmte Gesetz über die Einziehung kommunistischen Vermögens v. 26. 5. 33 (RGBl. I S. 233) in seinem § 4, daß zur Vermeidung unbilliger Härten Gläubiger der auf Grund dieses Gesetzes von der Einziehung Betroffenen aus dem eingezogenen Vermögen befriedigt werden könnten, daß also die neuen Gesetzgeber selbst noch bei Erlass dieses im höchsten Maße auf die Staatserhaltung gerichteten Gesetzes den sozialen Belangen Rechnung getragen hätten. Es entspreche daher nur einem folgerichtig fortentwickelten Rechtsgedanken, auch bei Maßnahmen der auf Grund der in gleicher Richtung abzielenden WD. v. 28. 2. 33 (RGBl. I S. 83) unsoziale Härten zu vermeiden. Als eine solche aber würde es erscheinen, wenn dem Vermögenspfleger des Unterstützungsvereins die Auszahlung von Beträgen unmöglich wäre, die der Kl. als von ihm selbst bei der Kasse des Unterstützungs-

vereins eingezahlt sonst nach § 4 Abs. 6 der Satzung unstreitig zurückverlangen könnte.

Nachdem durch die Erklärungen des Kl. in der RevJust. Klar gestellt ist, daß die Klage nicht gegen den Unterstützungsverein als den Befl. gerichtet, sondern gegen den Staatsrat Dr. Ley in seiner Eigenschaft als Pfleger des beschlagnahmten Vermögens des Unterstützungsvereins, können die Ausführungen des angefochtenen Ur., soweit sie darauf hinauslaufen, daß Dr. Ley legitimiert sei, als gesetzl. Vertreter des Unterstützungsvereins in diesem Rechtsstreit aufzutreten, außer Betracht bleiben. Denn entscheidend ist nicht, ob Dr. Ley als gesetzl. Vertreter des Unterstützungsvereins aufzutreten berechtigt ist, vielmehr kommt es darauf an, ob der Kl. die ihm gegen den Unterstützungsverein zustehende Forderung gegen Dr. Ley in seiner Eigenschaft als Pfleger und Repräsentant des beschlagnahmten und damit der Verfügungsgewalt des, wie das LAG. ohne Rechtsirrtum festgestellt hat, noch bestehenden Unterstützungsvereins entzogenen Vermögens gerichtlich geltend machen kann, ob also Dr. Ley gegenüber dem erhobenen Klageansprüche in ähnlicher Weise als passiv legitimiert anzusehen ist, wie es kraft besonderer gesetzl. Regelung etwa in den Fällen des Konkurses oder der Nachlassverwaltung für den Konkursverwalter oder den Nachlassverwalter gilt. Das LAG., welches zwischen einem gesetzl. Vertreter des Unterstützungsvereins und einem lediglich zur Verwaltung des Vermögens bestellten Pfleger nicht scharf unterscheidet, scheint dieser letzteren Auffassung zuzuneigen. Dem kann indessen nicht beigetreten werden.

Nach den in den Vorinstanzen abschriftlich vorgelegten und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemachten Beschlagnahmeanordnungen hat der Generalstaatsanwalt beim Landgericht I in Berlin in der Strafsache gegen Leipart und Gen., 1 pol. J. 1826/33 betr. Korruption bei den freien Gewerkschaften durch Verfügung v. 12. 5. 33 in Verb. mit einer vorausgegangenen Verfügung v. 9. 5. 33 auf Grund der WD. des Reichspr. zum Schutze von Volk und Staat v. 28. 2. 33 das Vermögen der freien Gewerkschaften, des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Allgemeinen freien Angestelltenbundes, aller ihnen angeschlossenen Gewerkschaften, sowie aller ihnen angeschlossenen Vermögensverwaltungen beschlagnahmt und den Führer der Deutschen Arbeitsfront, Dr. Ley, als verfügungsberechtigten Pfleger der beschlagnahmten Vermögen bestimmt. Die Beschlagnahme ist

damit begründet, daß die getroffenen Maßnahmen geboten erschienen, um eine geordnete Verwendung des deutschen Arbeitervermögens zu gewährleisten. Die Beurteilung der Stellung des Dr. Ley im Hinblick auf den vorliegenden Rechtsstreit hängt davon ab, welche Bedeutung und Tragweite in Auslegung dieser Beschlagnahmeanordnung der Bestellung des Dr. Ley zum verfügungsberechtigten Pfleger beizumessen ist. Diese Prüfung ist, da es sich um die Willenserklärung einer Behörde handelt, von dem RevGer. in selbständiger Auslegung der Willenserklärung vorzunehmen. Daß das Vermögen des Unterstützungsvereins von der Beschlagnahmeordnung hat mitumfaßt werden sollen und auch mitumfaßt wird, unterliegt keinem Bedenken. Die Beschlagnahmeanordnung stützt sich auf § 1 der WD. des Reichspr. zum Schutze von Volk und Staat v. 28. 2. 33 (RGBl. I S. 83). Sie ist von der Staatsanwaltschaft im Rahmen eines schwebenden Strafverfahrens ergangen und stellt sich so als ein Akt dar, der von einer Verwaltungsbehörde in Ausübung einer öffentlich-rechtlichen Funktion erlassen ist. Das gilt auch für die Bestellung des Dr. Ley zum verfügungsberechtigten Pfleger des beschlagnahmten Vermögens, die, wie schon ihr Platz in der Beschlagnahmeverfügung ergibt, einen Bestandteil dieser Beschlagnahmeanordnung selbst bildet und, wie diese, ihre ausschließliche Grundlage in der WD. v. 28. 2. 33 findet. Die rechtl. Beurteilung der Stellung des Pflegers kann deshalb auch nicht aus den bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen gewonnen werden, wie sie für einen nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts bestellten Pfleger gelten, es handelt sich vielmehr um eine Pflegerstellung besonderer Art, die ihren Inhalt aus der sie anordnenden Verfügung selbst und dem Zweck, der mit der Anordnung verfolgt wird, erhält. Zweck der Anordnung war, wie diese selbst zum Ausdruck bringt, die Gewährleistung einer geordneten Verwendung des deutschen Arbeitervermögens. Nicht bürgerlich-rechtliche, sondern staatspolitische Erwägungen waren die leitenden Gesichtspunkte. Es sollte i. S. der WD. v. 28. 2. 33, die durch die Außerkraftsetzung einer Anzahl von Verfassungsbestimmungen der staatlichen Gewalt in den Zeiten der Not den Weg für eine freiere Entfaltung ihrer Machtbefugnisse zum Schutze von Volk und Staat geebnet hatte, verhütet werden, daß das bei den freien Gewerkschaften und den ihnen angeschlossenen Vermögensverwaltungen angesammelte Vermögen der deutschen Arbeiter zu Zwecken verwendet wurde, die vom

Standpunkte der öffentlichen Gewalt aus mit den Interessen der deutschen Arbeiter nicht vereinbar waren. Zu diesem Zwecke wurden die Vermögen den bis dahin Verfügungsberechtigten entzogen und in die Hand einer als Pfleger bezeichneten Person gelegt, der nunmehr für die Dauer des Bestehens der Beschlagnahme gewissermaßen als einem Treuhänder und Repräsentanten der öffentl. Gewalt die Sicherung und Verwaltung des Vermögens oblag. Die Aufgabe des Pflegers ist also eine bestimmt begrenzte. Sie schließt zugleich eine Begrenzung seiner Befugnisse in sich; denn es kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß diejenige Stelle, die den Pfleger bestellte, diesen nur mit denjenigen Befugnissen hat ausstatten wollen, die für den mit der Beschlagnahme verfolgten Zweck erforderlich waren. Wenn deshalb Dr. Ley zum verfügungsberechtigten Pfleger bestellt worden ist, so bedeutet das, daß er nur insoweit über die Vermögensmassen zu verfügen berechtigt und auch verpflichtet sein sollte, als dies für den mit der Beschlagnahme verfolgten Zweck erforderlich war. Inwieweit aber eine Verfügung hiernach erforderlich ist, darüber zu entscheiden, liegt in erster Linie in seinem eigenen pflichtmäßigen Ermessen. Aus dieser Umgrenzung der Aufgaben und Befugnisse des Pflegers läßt sich eine Legitimation, im Prozeßwege wegen der Befriedigung eines gegen den bisherigen Inhaber des beschlagnahmten Vermögens bestehenden persönlichen Anspruchs als Befl. in Anspruch genommen zu werden, nicht entnehmen. Das würde möglicherweise dann angenommen werden können, wenn es die Aufgabe des Pflegers wäre, die Geschäfte der Verbände und Vereine, in deren Verfügungsgewalt die beschlagnahmten Vermögen sich bisher befunden hatten, abzuwickeln, die gegen sie bestehenden Ansprüche aus den Vermögen zu befriedigen und damit die bisherigen Verbands- und Vereinsvermögen zu liquidieren. Diese Aufgabe ist ihm aber, wie vorstehend dargelegt worden ist, nicht übertragen worden. Seine Aufgabe ist eine wesentlich engere, durch den mit der Beschlagnahme verfolgten Zweck der Sicherung und Verwaltung des Vermögens begrenzte.

Hiernach erweist sich die Klage als unbegründet, ohne daß es einer Stellungnahme zu der in der RevInst. aufgeworfenen Frage bedarf, ob die Beschlagnahme des Generalstaatsanwalts in der W. v. 28. 2. 33 eine ausreichende Grundlage finde. Denn in jedem Falle ermangelt der in Anspruch genommene Befl. der Legitimation gegenüber dem vom Kl. erhobenen Zahlungsanspruch.

Unter Aufhebung des angefochtenen Ur. war daher auf die Berufung des Befl. in Abänderung des Ur. des ArbGer. die Klage abzuweisen.

Anmerkung: Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt und verdient Beachtung. Es bringt eine weitere Ergänzung der Rechtspr. über die Rechtslage der Lohn- und sonstigen Ansprüche von Angestellten der früh. Gewerkschaften und ihrer Nebenorganisationen. Die nunmehr vom RAG. entschiedene Frage, ob der Pfleger des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens, Staatsrat Dr. Ley, für Ansprüche gegen das Vermögen der früh. Organisationen passiv legitimiert ist, wurde von den unteren Gerichten nicht einheitlich beantwortet. (Vgl. die Ur. Bd. 21 RAG. S. 39 und ArbG. S. 161.) Mit Recht geht das RAG. bei der Beurteilung der Frage davon aus, daß der Inhalt und der Zweck der Beschlagnahmeanordnung entscheidend sind. So mußte es zu dem nicht zu beanstandenden Ergebnis gelangen.

Für die Zukunft hat die Entsch. keine große Bedeutung mehr, da inzwischen nach der W. des Führers und Reichskanzlers v. 24. 10./11. 11. 34 (§ 9) das Vermögen der alten Verbände einschließlich ihrer Hilfs- und Ersatzorganisationen auf die DAF. übergegangen ist. Und nach der Anordnung des Führers der DAF. v. 20. 9. 34 sind Verwaltung, Einzug der Beiträge und Auszahlung der Leistungen der bisherigen Verbände auf die Dienststellen der DAF. übertragen worden. (Vgl. ArbRPartei, Parteiarbeitsfront II, Anordnungen 2 und IV Aufbau 2.) Damit ist die Beschlagnahme gegenstandslos geworden und schon aus diesem Grunde sind neue Prozesse gegen den bisherigen Pfleger nicht mehr möglich. Vgl. dazu im übrigen die Anm. oben S. 85 ff. RAG. und die Entsch. des RAG. Berlin unten S. 70 (RAG.).

Ripperhey.

Nr. 22 (RAG)

1. Zur Anwendung eines allg. veröbl. Gutsbeamtentarifs.
2. Insbesondere zum Begriff der Landwirtschaft im engeren Sinne.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 3. November 1934. — RAG 143/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Halle a. S.

Der Kl. war seit dem 1. 3. 32 beim Bel., der eine etwa 30 Morgen große Forstbaumschule mit einer Wabfamenhandlung betreibt, als alleiniger Buchhalter tätig, bis er im Febr. 34 fristlos entlassen wurde. Sein Gehalt betrug zuletzt monatlich 120 RM., er forderte aber unter Berufung auf den für allg. veröbl. erkl. TB. für die Gutsbeamten der Provinz Sachsen und Anhalt für die Zeit v. 1. 10.—31. 12. 33 Nachzahlung des ihm danach zukommenden Mehrgehaltes sowie des Geldbe-

trages für das tarifl. Deputat mit insgesamt 240 RM. und hat auf Zahlung dieser Summe geklagt. Der Bekl. hält den Tarif auf seinen Betrieb nicht für anwendbar und bittet um Klageabweisung.

Während das ArbGer. der Klage stattgegeben hat, hat das LAG. abgewiesen. Die für zulässig erklärte Rev. hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

In Höhe von 120 RM. weist das VerGer. die Klage ohne weiteres ab, weil insoweit der Kl. seine angebliche Forderung unstreitig vor Klagerhebung an die Allgemeine Deutsche Kreditanstalt, Depositenkasse Bad L., abgetreten hat, er mithin für diesen Teil des Klageanspruchs zur Klage nicht mehr legitimiert sei. Zu Unrecht beanstandet die Rev. diese Entsch., weil die Vorinstanz habe aufklären müssen, ob die Klageerhebung nicht mit Einwilligung der Zessionarin erfolge. Eine dahingehende Behauptung war im Rechtsstreit nicht aufgestellt, das Gericht hatte auch keine Veranlassung und Obliegenheit, nach dieser Richtung den Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen. Daß der Kl. mit der Klage insoweit ein eigenes Interesse verfolge, ist gleichfalls nicht ersichtlich. Zu diesem Punkte ist dem angefochtenen Ur. sonach lediglich beizutreten.

Im übrigen hängt die Entsch. in erster Linie davon ab, ob das Vertragsverhältnis dem LB. für die Gutsbeamten der Provinz Sachsen und Anhalt unterfiel. Dabei geht das VerGer. zutreffend davon aus, daß, da die Prozeßparteien nicht kraft Vertragszugehörigkeit tarifbeteiligt sind, jener LB. auf sie nur vermöge seiner ABG. Anwendung finden kann. Für allg. verbl. ist er nun aber, obwohl an sich alle Angestellten der Land- und Forstwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe unter bestimmten Voraussetzungen umfassend, nur bezüglich der Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe erklärt worden. Die Frage spitzt sich also darauf zu, ob der Betrieb des Bekl. als landwirtschaftlicher anzusehen ist. Die Vorinstanz verneint dies, indem sie ihn als entweder der Forstwirtschaft oder der Gärtnerei zugehörig betrachtet. Dem hält die Rev. entgegen, daß die Gärtnerei — insbesondere nach einem Erlaß des Reichsministers für Ernährung und Landwirtschaft v. 15. 5. 33 (RArbBl. I S. 151) — für den Regelfall der Landwirtschaft einzuordnen sei. Nun ist allerdings richtig, daß dieser Erlaß, der übrigens ein gemeinsamer des genannten Ministers mit dem Reichswirtschafts-, Reichsarbeits- und Reichsjustizminister ist, für die Eingliederung des Gartenbaus in die Landwirtschaft die Natur des Betriebes als einer Stätte der Urproduktion und nicht die Art der technischen Betriebsführung als maßgebend ansieht und deshalb zu den

landwirtschaftlichen Betrieben alle Gartenbaubetriebe rechnet, die sich ausschließlich oder vorwiegend mit der Hervorbringung organischer Naturprodukte durch Bodenbewirtschaftung mit naturgegebenen Mitteln befassen, während er Landschafts-, Friedhofs- sog. Handelsgärtnereien und überhaupt solche Gärtnereien, die sich ganz oder hauptsächlich auf die Verarbeitung oder Veräußerung von Gartenbauerzeugnissen beschränken, den Gewerbebetrieben zuzählen will. Indessen ist dieser Erlaß einmal für die Rechtspr. nicht bindend, ferner aber für den vorliegenden Streitfall um deswillen nicht unmittelbar verwertbar, weil die Abgrenzung der Gärtnerei gegen das Gewerbe i. S. des Gewerberechts, die den Hauptgegenstand des Erlasses bildet, hier nicht die entscheidende Rolle spielt. Deshalb schlagen auch die vom RAG. zu derselben Frage in seinen Ur. RAG. Bd. 2 S. 256, Bd. 3 S. 159¹⁾ entwickelten Richtlinien nicht ohne weiteres für den gegenwärtigen Rechtsstreit ein. Auch der weitere Begriff der Landwirtschaft, wie er nach Inhalt des erwähnten Erlasses z. B. im Steuerrecht verwendet wird oder in § 1 Abs. 2 des Ges. über den vorl. Aufbau des Reichsnährstandes v. 13. 9. 33 formuliert ist, als einer Zusammenfassung von Landwirtschaft im engeren Sinne, Forstwirtschaft und Gartenbau, ist für den vorliegenden Fall nicht brauchbar, da aus der Tatsache, daß der für Land- und Forstwirtschaft und ihre Nebenbetriebe für allg. verbl. erkl. worden ist, hervorgeht, daß damit nur die Landwirtschaft im engeren Sinne gemeint sein kann. Nach dem Inhalt des LB. und der Verbindlichkeitserklärung mußte der Kl. also Gutsbeamter der Landwirtschaft im engeren Sinne sein, wenn er die tarifl. Rechte für sich in Anspruch nehmen wollte. Nun geht zwar das angefochtene Ur. insofern fehl, als es für die Landwirtschaft im eigentl. Sinne die Erzeugung organischer, der Nahrung von Menschen und Tiere dienenden Naturprodukte als kennzeichnend betrachtet. Träfe das zu, so würde z. B. der Anbau von Raps oder Flachs nicht zur Landwirtschaft gehören, würden auch Saatgüter davon auszunehmen sein. Bezüglich des Bekl. sagt der Vorderrichter, daß er eine etwa 30 Morgen große Forstbaumschule mit einer Walbfamenhandlung betreibe. In seinen Drieffköpfen führt er als Spezialitäten Forst-, Heckenpflanzen sowie sämtliche Obst- und Rosenunterlagen an. Wenn die Vorinstanz angesichts dieser Betriebszwecke das Unternehmen des Bekl. jedenfalls als nicht der Landwirtschaft im engeren Sinne unterfallend betrach-

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 4 S. 97 und Bd. 5 S. 495 RAG.

tet, sondern es, wenn nicht dem Gewerbe, so doch der Gärtnerei oder Forstwirtschaft zuweist, so kann in dieser auch der Verkehrsauffassung entsprechenden Beurteilung ein Rechtsirrtum nicht erblickt werden. Ob der Betrieb mehr nach der gärtnerischen, forstlichen oder gewerblichen Seite neigt, kann für den gegenwärtigen Rechtsstreit unerörtert bleiben, es genügt, daß keiner der erwähnten Betriebszwecke als zu den Aufgaben der Landwirtschaft im eigentlichen Sinne gehörig anzusehen ist, und der Kl., der sich selbst in der Klage als Handlungsgehilfen bezeichnet, als Gutsbeamter i. S. des Tarifs jedenfalls nicht angesprochen werden kann.

Scheidet danach der fragliche Tarif für den Streitfall aus, so ist die Klage mit Recht abgewiesen worden und die Rev. demgemäß zurückzuweisen.

Anmerkung. Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt. Es erscheint zutreffend und zeigt deutlich, wie vorsichtig man bei der Tarifanwendung mit der Bewertung allgemeiner Begriffe sein muß. (Vgl. dazu auch die Anm. Bd. 22 RUG. S. 33 betr. den Begriff des Handwerks). Aus der Einschränkung der UV. hat das RUG. mit Recht gefolgert, daß sich die Allgemeinverbindlichkeit nur auf Landwirtschaftsbetriebe im engeren Sinne beziehen kann. Im neuen Tarifrecht können derartige Fragen auch austauschen, wenn es sich darum handelt, den Geltungsbereich einer Tarifordnung festzustellen.

Ripperbey.

Nr. 23 (RUG)

Zur Auslegung des für die Donau-Schiffahrt maßgebenden österreichischen Kollektivvertrags, insbesondere der für Bayern geltenden Sonderregelung.

1. Die dort vorgesehene Wohnsitzquote, die davon abhängig gemacht ist, daß die Wohnsitzbegründung von der Direktion genehmigt ist, muß auch dann gezahlt werden, wenn die Versagung der Genehmigung auf Willkür beruht und nicht sachlich gerechtfertigt ist.
2. Zur Entgeltregelung der in Bayern wohnenden Angestellten des Land- und Schiffsdienstes.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 7. November 1934. — RUG. 111/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht München.

Die Befl. betreibt die Donau-Schiffahrt von Regensburg bis zum Schwarzen Meer. Die in Bayern wohnenden Kl. sind bei ihr im Schiffsdienst angestellt. Für das Dienstverhältnis ist der vom Freien

Gewerkschaftsverband in Oesterreich und dem Bund der Industrie-Angestellten Oesterreichs einerseits und der Befl. andererseits im Juli 29 geschlossene, am 30. 6. 32 mit Wirkung v. 1. 7. 32 erneuerte und in einigen Bestimmungen geänderte Kollektivvertrag maßgebend. Der Kollektivvertrag unterscheidet zwischen Angestellten des Landdienstes und Angestellten des Schiffsdienstes. Letztere werden, wenn sie keinen festen Wohnsitz haben, „fluktuierende“ genannt. Die Höhe der Entlohnung richtet sich nach der Art und dem Ort der Beschäftigung (Verwendung). Zu dem Zwecke sind die Angestellten in verschiedene Verwendungsgruppen und diese in Bezugsklassen und die Schiffahrtsstationen der Donau-Ufer-Staaten in vier Ortsklassen eingeteilt; in Bayern besteht nur die II. Ortsklasse. In den dem Kollektivvertrag beiliegenden Tabellen sind für Oesterreich die nach Orts- und Bezugsklassen abgestuften Grundgehälter und Landeszuschläge mit dem Vermerk nachgewiesen, daß sie für die gleichen Orts- und Bezugsklassen der Länder außerhalb Oesterreichs durch Multiplikation der österreichischen Grundgehälter und Landeszuschläge (= 100%) mit den angegebenen Lebenskostensfaktoren — für Bayern 92% — zu errechnen seien. Die Angestellten des Landdienstes erhalten Grundgehalt, Landeszuschlag, Verwendungszulage und gegebenenfalls Familienzuschuß, die Angestellten des Schiffsdienstes erhalten Grundgehalt, Landeszuschlag, Familienzuschuß und Nebenbezüge (Einschiffungszulagen, Kilometer- und Ueberstunden-gelder). Auch ihre auf Oesterreichische Schillinge lautenden Bezüge werden außerhalb Oesterreichs in die Währung des Auszahlungsortes umgerechnet und bezahlt.

Aus dem Kollektivvertrag kommen hier insbesondere folgende Bestimmungen in Frage:

I.

„Ziff. 40: Die Angestellten des Schiffsdienstes, welche sowohl einen festen Wohnsitz als auch Anspruch auf den Familienzuschuß haben, erhalten ihre Gebührensätze prozentuell geteilt nach Verwendungsland und Wohnsitz, und zwar in allen Uferstaaten einheitlich 70% der Gebührensätze des Landes des festen Wohnsitzes und 30% der Gebührensätze des Verwendungslandes. Die so erstellten Gehührentabellen werden gesondert verlautbart.

Ziff. 41: Alle übrigen Angestellten des Schiffsdienstes, ferner die Schlepptsteuerleute, die in der Regel ihre Ehegattinnen oder Lebensgefährtinnen (Haushälterinnen) an Bord der Fahrzeuge haben, erhalten ihre Bezüge zur Gänze nach den Gebührensätzen des Verwendungslandes.

Ziff. 42: Angestellte des Schiffsdienstes, die ihren Wohnsitz ohne Zustimmung der Direktion ändern oder Angestellte ohne festen Wohnsitz, die ohne Zustimmung der Direktion einen bestimmten Wohnsitz nehmen, erhalten ihre Bezüge im ersten Falle

nach dem bisherigen Wohnsitz, im zweiten Falle weiterhin als fluktuierende.“

Im Schlußprotokoll zu dem am 30. 6. 32 geschlossenen Vertrage war weiter folgendes vereinbart worden:

II.

Den Angestellten des Land- und Schiffsdienstes, die ihren festen Wohnsitz in Bayern haben, wird zugebilligt, daß an Stelle der im neuen Kollektivvertrage für Bayern vorgesehenen Bezüge die erste neue Lohnfestsetzung mit Wirkung ab 1. 7. 32 durch die Schlichtungsbehörden oder durch die Arbeitsgerichte vorgenommen werden kann. Für Angestellte des Schiffsdienstes gilt dies nur für die Wohnsitzquote.

III.

Mit Rücksicht darauf, daß die gesellschaftlichen Angestellten durch den Abschluß des Kollektivvertrages materielle Opfer auf sich nehmen, falls die DCSG. während der Laufzeit des Kollektivvertrages einer Berufsvereinigung oder einer Angestelltenengruppe Vorteile über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinaus gewährt, diese Vorteile im gleichen Ausmaße auch den dem Kollektivvertrag unterstehenden Bediensteten und Angestellten zufallen.

Die Bekl. hatte auch mit dem Bayerischen Eisenbahnerverband (BEV.), dem bayerische Angestellte des Landdienstes der Bekl. angehören, im Jahre 29 einen Kollektivvertrag abgeschlossen, der infolge Kündigung abgelaufen war. Durch Vermittlung des Schlichtungsausschusses in Regensburg ist dieser Kollektivvertrag am 10. 8. 32 mit Wirkung vom 1. 7. 32 erneuert und abgeändert worden. Er liegt dem RUG. nicht in seiner alten Fassung vor, vielmehr sind nur die vereinbarten Änderungen zu den Akten gebracht. Das RUG. bemerkt dazu, dieser erneuerte Kollektivvertrag mit dem Bayerischen Eisenbahnerverband enthalte im wesentlichen die gleichen Bestimmungen wie der Kollektivvertrag v. 30. 6. 32. Aus diesem sind zwar die oben mitgeteilten Bestimmungen der Ziff. II und III des Schlußprotokolls nicht übernommen, doch sind in ihm selbst die Angestellten mit festem Wohnsitz in Bayern von der allgemeinen Regel, daß außerhalb Oesterreichs die für Oesterreich vereinbarten Grundgehälter und Landeszuschläge in bestimmten, für die einzelnen Donauländer nach den Lebenskosten abgestuften Prozentsätzen maßgebend sein sollen, ausgenommen. Statt dessen ist vereinbart worden, daß der Landesschlächter für Bayern ersucht werden solle, mit Wirkung v. 1. 7. 32 eine für beide Teile bindende Entsch. darüber zu treffen, inwiefern für jene Angestellten in Berücksichtigung der bereits seit der 4. NotW.D. des Reichspr. v. 8. 12. 31 ab Januar 32 für Bayern festgesetzten Gehaltskürzungen und der bereits kollektivvertragl. durch Steuerrückfälle, Verminderung der Frauenzulage und Entfall der halbjährlichen Beihilfe erfolgten Kürzungen in Würdigung der

Lage der beiden Parteien eine Reduktion der Bezüge der Angestellten der Bekl. mit festem Wohnsitz in Bayern tragbar bzw. erforderlich sei.

Am 11. 8. 32 beantragte der Freie Gewerkschaftsverband in Oesterreich beim Landesschlächter für Bayern gemäß Ziff. II des Schlußprotokolls v. 30. 6. 32, zur Festsetzung der Lohnbezüge für die in Bayern festen Wohnsitz habenden Land- und Schiffsangestellten einen Termin zu bestimmen. Am 12. 8. beantragte der Bayerische Eisenbahnerverband bei demselben Landesschlächter, für die Bediensteten mit festem Wohnsitz in Bayern die Gehaltsverhältnisse neu zu regeln. Der Landesschlächter hat darauf am 6. 12. 32 in Sachen des Freien Gewerkschaftsverbandes in Oesterreich und der Bekl. wegen Neuregelung der Gehaltsbezüge für die bei den bayerischen Betriebsstellen der Bekl. beschäftigten Angestellten und Beamten auf Grund der ihm von den Tarifparteien erteilten Ermächtigung folgende „bindende Entscheidung“ getroffen: „Für die in Bayern beschäftigten Angestellten des Land- und Schiffsdienstes der Ersten Donau-Dampfschiffahrtsgesellschaft gelten, sofern dieselben in Bayern ihren festen Wohnsitz haben, mit Wirkung ab 1. 7. 32 die ab 1. 1. 32 gültigen Gehaltsätze (Grundgehalt und Landeszuschlag), abzüglich 8% — acht Prozent —.“

Diese Regelung ist günstiger als die auf Grund des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32.

Die Bekl. zahlt seit dem 1. 7. 32 allen Kl. für die Zeit ihrer Verwendung auf Schiffen innerhalb Bayern die 40% der Gebührensätze des Verwendungslandes in Anwendung des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 nur zu 92% (= 27,6%) des für Oesterreich geltenden Satzes und nur einigen Kl., die Wohnsitzquote im Ausmaß der Entsch. des Landesschlächters v. 6. 12. 32. Die übrigen Kläger sieht sie dagegen als fluktuierende Angestellte an, weil sie ohne Genehmigung der Direktion ihren Wohnsitz in Bayern genommen hätten. Ihnen zahlt sie daher auch die Wohnsitzquote — 70 v. H. der Gebührensätze — mit 92% (= 64,4%) der nach Maßgabe des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 für Oesterreich geltenden Sätze. Diese letztgenannten fünf Kl. wollen wie die übrigen Kl. gestellt sein, verlangen also die Wohnsitzquote im Ausmaß der Festsetzung des Landesschlächters. Sämtliche Kl. beanspruchen weiter, daß ihnen die 30%ige Verwendungsquote bei ihrer Verwendung auf Schiffen in Bayern nach den Sätzen der Entsch. des Landesschlächters gezahlt werde.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen. Das RUG. hat der Berufung der Kl. lediglich dahin stattgegeben, daß die letztgenannten Kl. zu 4, 7, 10, 11, 12 als Schiffsangestellte mit festem Wohnsitz in Bayern i. S. der Ziff. 40 des 2. Abschnittes des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 ab 1. 7. 32 zu erachten seien; im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen.

Die Bekl. hat, soweit gegen sie erkannt ist, Rev. eingelegt. Sämtliche Kl. haben gleichfalls Rev. eingelegt, soweit sie mit der Klage abgewiesen sind. Beide Rev. wurden zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Das OAG. hat im ersten Urteilsatz festgestellt, daß die Kl. zu 4, 7, 10, 11 und 12 seit 1. 7. 32 als Schiffsangestellte mit festem Wohnsitz in Bayern i. S. der Ziff. 40 des Zweiten Abschn. des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 zu erachten seien. Danach würde ihnen die Befl. 70% der im Kollektivvertrag angeführten Grundgehälter und Landeszuschläge zu den für Bayern maßgeblichen Sätzen und die übrigen 30% zu den für das jeweilige Verwendungsland in Frage kommenden, nach den Lebenskosten ermittelten Hundertsätzen (Bayern: 92%) zu zahlen haben. Die Rev. der Befl. richtet sich gegen diesen Urteilsauspruch. Sie vertritt die Ansicht, daß sie jene Kl. als „Fluktuierende“ behandeln und entlohnen dürfe; die Bestimmungen der Ziff. 40 könnten diesen Angestellten nicht zugute kommen, weil sie ohne die Genehmigung der Direktion den Wohnsitz in Bayern begründet hätten. Das OAG. hat nicht verkannt, daß nach Ziff. 42 des Kollektivvertrages Angestellte des Schiffsdienstes, die ohne Zustimmung der Direktion einen bestimmten Wohnsitz nehmen, weiterhin nur die Bezüge als Fluktuierende erhalten sollen. Es meint jedoch, die fraglichen fünf Kl. könnten die Bezüge für Angestellte mit festem Wohnsitz beanspruchen, weil die Verweigerung der Genehmigung zur Begründung des Wohnsitzes in Bayern im vorliegenden Falle willkürlich sei und gegen die guten Sitten verstöße würde. Es verweist darauf, daß diese Kl. bereits vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 ihren festen Wohnsitz in Bayern genommen hätten. Die Befl. habe keinen sachlichen Grund dafür angegeben, warum sie diesen Kl. gegenüber die Begründung des Wohnsitzes in Bayern nicht gelten lassen wolle. Dieselben seien verheiratet und hätten ihre Ehegattinnen nicht an Bord der Fahrzeuge. Unter diesen Umständen könne sich die Befl. auf den Wortlaut der Bestimmung der Ziff. 42 des Kollektivvertrages nicht berufen, denn die sozialen Anforderungen des Verkehrslebens und die Gebote der guten Sitten verlangten, daß einem Angestellten die Begründung einer Familie und die Führung eines ordentlichen Hauswesens auf dem Land ermöglicht und nicht durch Berufung auf eine formelle Vertragsvereinbarung ohne sachliche Gründe erschwert werde.

Die Rev. macht demgegenüber geltend, die Befl. habe den genannten fünf Angestellten nicht die Begründung einer Familie und die Führung eines ordentlichen Hauswesens auf dem Land erschwert. Es komme vielmehr nur darauf an, ob sie den Kl. die höheren Bezüge der Ziff. 40 des Kollektivvertrages zahlen müsse, obwohl die nach Ziff. 42 erforderliche Zustimmung zur Begründung des Wohnsitzes nicht eingeholt und nicht erteilt worden sei. Sie meint u. a. auch, die Entsch. des OAG. verkenne, daß die Befl. wegen der Eigenart ihres Betriebes nach § 19 der Dienstordnung verlangen könne, daß der Angestellte seinen Wohnsitz derart wähle, daß er seinen dienstlichen Verpflichtungen pünktlich nachzukommen imstande sei. Im Interesse der unge störten Verkehrsabwicklung

lasse sich eine Einflußnahme der Verwaltung auf die Ansässigmachung des fahrenden Personals nicht umgehen; denn das Personal müsse dort verfügbar sein, wo es jeweils gebraucht werde. Die Ausrüstung der Schiffe erfolge immer in Wien oder Budapest. Das Personal müsse für die bestimmten Strecken ausgebildet werden und die Verwaltung könne sich daher nicht damit abfinden, daß der einzelne seinen Wohnsitz nach Belieben wähle oder ständig ändere. Da die Entlohnungsverhältnisse vom Wohnsitz abhängig und in den einzelnen Donaustaaten verschieden gestaltet seien, würde die freie Wahl des Wohnsitzes zu einer Benachteiligung der Befl. führen und Valutaspekulationen zum Schaden der Gesellschaft die Türe öffnen. Diese Ausführungen verkennen, daß das VerGer. die fraglichen Bestimmungen an sich durchaus als rechtswirksam und beachtlich anerkennt, aber annimmt, daß die Befl. den fünf Kl. die Genehmigung zur Begründung des festen Wohnsitzes in Bayern ohne sachlichen Grund vorenthalte und damit entgegen dem Sinne des Kollektivvertrages rein willkürlich verfare. Rechtlich ist gegen diese Annahme nichts einzuwenden. Denn nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen muß bei der Auslegung und Handhabung vertraglicher Bestimmungen den sozialen Anschauungen und den Grundsätzen von Treu und Glauben im Verkehr Rechnung getragen werden (vgl. OGB. §§ 157, 242). Wenn das VerGer. zu dem Ergebnis gelangt ist, es sei im vorliegenden Falle willkürlich von der Befl. den genannten Kl. die Begründung des festen Wohnsitzes in Bayern zu versagen, so kann diese Ansicht mit Rücksicht auf die getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht beanstandet werden. Ist aber hiernach davon auszugehen, daß die Befl. die Genehmigung zur Wahl des festen Wohnsitzes in Bayern den Kl. zu 4, 7, 10, 11 und 12 ohne triftigen Grund versagt, so muß auch den daraus vom VerGer. gezogenen Folgerungen beigeprflichtet werden. Dafür, daß die fünf Kl. ihren Wohnsitz in Bayern nur genommen hätten, um sich günstigere Entlohnungsverhältnisse zu sichern, ist nichts beigebracht. Von einer ständigen Aenderung des Wohnsitzes, etwa zum Zwecke der Valutaspekulation, kann bei ihnen nicht die Rede sein. Auch ist nicht ersichtlich, daß die fünf Kl. insolge ihrer Wohnsitzbegründung, die bereits mehrere Jahre zurückliegt, der Direktion der Befl. nicht in der geforderten Weise zur Verfügung ständen. Die Rev. der Befl. war daher zurückzuweisen.

Auch die Rev. der Kl. kann zu keinem Erfolg führen. Die in Oesterreich belegenen Schiffahrtsstationen der Befl. sind im Kollektivvertrag v. 30. 6. 32 Beilage 3 teils in die I., teils in die II. Ortsklasse eingereiht. Die dafür in österreichischen Schillingen ausgeworfenen Gebührensätze (Grundgehalt und Landeszuschlag) der verschiedenen Angestellten werden außerhalb Oesterreichs für die entsprechenden Ortsklassen nur zu bestimmten, den Lebenskosten des betreffenden Donau-Ufer-Staates im Verhältnis zu den österreichischen angepassten Prozentsätzen gezahlt. Die Angestellten des Schiffsdienstes, nämlich die des Deck- und die des Maschinendienstes, erhalten grundsätzlich die Gebührensätze des jeweiligen

Verwendungslandes, d. h. des Landes, in dem sich das Fahrzeug, auf dem sie Dienst tun, befindet (Ziff. 41 des Kollektivvertrages). Demgemäß sind unter Ziff. 46 des Kollektivvertrages die Grenzlinien der für jeden Donau-Ufer-Staat in Betracht kommenden Stromstrecke festgesetzt. Für den Tag, an dem die festgesetzten Grenzlinien passiert werden, gebührt die Entlohnung nach dem Ausmaße der Gebührensätze der Stromstrecke, aus der das Fahrzeug austritt (Ziff. 47). Wird dieselbe Grenzlinie an einem Tage mehr als einmal passiert, so sind die Gebührensätze des Landes zu verrechnen, in welchem das Fahrzeug den längeren Aufenthalt (Fahr- und Stehzeit) verbracht hat. Von dem in diesen Bestimmungen und a. a. O. anerkannten Grundsatz, daß allein das Verwendungsland und der Verwendungsort für die Höhe der Dienstbezüge maßgebend sein soll, macht Ziff. 40 für die Angestellten des Schiffsdienstes mit festem Wohnsitz, die Anspruch auf den Familienzuschuß haben, eine Ausnahme, indem sie die österreichischen Sätze (= 100%) teilt und bestimmt, daß davon 70% im Ausmaß der Gebührensätze des Landes des festen Wohnsitzes, 30% im Ausmaß der Gebührensätze des Verwendungslandes zu gewähren sind. Für Bayern war im Kollektivvertrag der Umrechnungssatz mit 92% angegeben. Für die Angestellten des Landdienstes kommt die Unterscheidung zwischen Verwendungsland und Wohnsitz bei Berechnung der Gebührensätze nicht in Betracht; ihre Bezüge richten sich infolgedessen nur nach der Station, an der sie beschäftigt werden (Ziff. 7), aber auch für sie waren bei Beschäftigung außerhalb Oesterreichs nach den Beilagen 2a und 4 des Kollektivvertrages die Grundgehälter und Landeszuschläge durch Multiplikation der österreichischen Gehaltsätze mit dem Lebenskostensfaktor des Beschäftigungslandes, für Bayern also mit 92%, zu errechnen. Gegen diesen Umrechnungssatz hatten sich die beteiligten ArbN.-Verbände gewehrt und erreicht, daß in das Schlußprotokoll die oben mitgeteilte Bestimmung II aufgenommen wurde. Diese ergibt jedoch unzweideutig, daß hinsichtlich der Angestellten des Schiffsdienstes nur für die „Wohnsitzquote“ (70 v. H.) der Ziff. 40 eine andere Regelung durch die Schlichtungsbehörden oder die Arbeitsgerichte vorbehalten worden ist, daß es also für diese Angestellten, auch wenn sie ihren festen Wohnsitz in Bayern haben, hinsichtlich der 30% der Gebührensätze des Verwendungslandes bei dem festgelegten Umrechnungssatz verbleiben soll. Davon sind die Vorderurt. zutreffend ausgegangen. Die von den Parteien des Kollektivvertrages im voraus als bindend anerkannte Entsch. des Landesrichters in Bayern v. 6. 12. 32, wonach für die in Bayern beschäftigten Angestellten des Land- und Schiffsdienstes mit festem Wohnsitz in Bayern v. 1. 7. 32 ab die am 1. 1. 32 gültig gewesenen Gehaltsätze (Grundgehalt und Landeszuschlag) mit einem Abzug von 8% gelten sollen, kann daher auf die 30%-Quote des Verwendungslandes für Angestellte des Schiffsdienstes nicht bezogen werden. Mit Recht verweist das VerGer. darauf, daß die Befl. auch nicht etwa nachträglich hinsichtlich der Angestellten des Schiffsdienstes in eine Aenderung der kollektiven Vereinbarung über die Berechnung der 30prozentigen

Quote des Verwendungslandes gewilligt hat, daß sie vielmehr in ihrem Schreiben v. 23. 11. 32 an den Landesrichter daran festgehalten hat, daß seine schiedsrichterl. Festsetzung für die in Bayern wohnhaften Angestellten zwar hinsichtlich der Grundgehälter und der Landeszuschläge einheitlich erfolgen sollte, jedoch nur für die dort wohnhaften Angestellten des Landdienstes und für die Wohnsitzquote der Angestellten des Schiffsdienstes. Wenn also der Landesrichter auch ausgesprochen hat, für die in Bayern beschäftigten „Angestellten des Land- und Schiffsdienstes“ sollten, sofern sie in Bayern ihren festen Wohnsitz haben, die am 1. 1. 32 gültig gewesenen Gehaltsätze (Grundgehalt und Landeszuschlag) mit einem Abzug von 8% gelten, so bezog sich dies dem Sinne nach auf die Gesamtbezüge nur der Angestellten des Landdienstes und für die Angestellten des Schiffsdienstes entsprechend der Ziff. 40 des Kollektivvertrages und Ziff. II des Schlußprotokolls nur auf den 70prozentigen Anteil der Gebührensätze, also die „Wohnsitzquote“. Die Auslegung des VerGer. ist in dieser Beziehung ohne weiteres überzeugend.

Mit zutreffender Begründung hat das VerGer. ferner dargelegt, daß der mit dem BGV. abgeschlossene Kollektivvertrag vom 10. 8. 32 nur für die bayrischen Landangestellten abgeschlossen worden ist. Die Rev. sucht demgegenüber auszuführen, dieser Vertrag mache keinen Unterschied zwischen den beiden Gruppen von Angestellten, er betreffe daher unmittelbar auch Angestellte des Schiffsdienstes, also auch die Kl. Der BGV. umfasse übrigens auch Angestellte des Schiffsdienstes, so daß sich die Kl. auf jenen Vertrag berufen könnten; mindestens treffe jener Vertrag Bestimmungen zu ihren Gunsten (BGV. § 328). Indessen sind aus dem vorgelegten Vertrag derartige Bestimmungen nicht ersichtlich und es ist daher in dieser Beziehung den Ausführungen des VerUrt., mit denen es die Ansicht der Kl. zurückgewiesen hat, lediglich beizupflichten.

Die Rev. macht weiter geltend, die von der Befl. den Angestellten des Landdienstes im Kollektivvertrag v. 10. 8. 32 eingeräumte Besserstellung müsse den Kl. kraft der Meistbegünstigungsklausel in Nr. III des Schlußprotokolls zum Kollektivvertrag v. 30. 6. 32 ohne weiteres zugute kommen. Sie sucht in dieser Beziehung darzutun, daß die Landangestellten in Bayern besser gestellt sein würden, wenn sie Grundgehalt und Landeszuschlag in vollem Umfang zu den vom Landesrichter festgesetzten Sätzen erhielten, die Angestellten des Schiffsdienstes dagegen nur die 70prozentige Wohnsitzquote zu diesen Sätzen und die 30%-Verwendungsquote nur nach der ungünstigeren Berechnung des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32. Dabei wird jedoch übersehen, daß die Lebensbedingungen des Schiffsangestellten während seines Aufenthaltes auf dem Fahrzeug andere sind als die der Angestellten des Landdienstes. Es mag hier insoweit nur auf die Bestimmungen der Küchenwirtschaft in Ziff. 53 bis 55 des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 und auf die Nebenbezüge des Abschnittes II C dieses Kollektivvertrages verwiesen werden. Auch sonst lassen sich die nach ihrer Berufstätigkeit in 12 Verwendungsgruppen eingeteilten, in jeder Gruppe mit anderen Bezügen bedachten Ange-

stellten des Schiffsdienstes mit den in 7 Berufsgruppen gegliederten Angestellten des Landdienstes nicht vergleichen. Soweit aber wirklich eine geldliche Schlechterstellung der Angestellten des Schiffsdienstes gegenüber dem Landdienstes festzustellen wäre, ist sie aus den oben dargelegten Gründen nach dem Kollektivvertrag v. 30. 6. 32 gewollt gewesen und auch in der Bestimmung II des Schlußprotokolls vorgesehen und muß daher von den Schiffsangestellten hinsichtlich der Verwendungsquote trotz Nr. III des Schlußprotokolls v. 30. 6. 32 in Kauf genommen werden. Die Meistbegünstigungsklausel in dieser Nr. III könnte sich zugunsten der Kl. nur dann auswirken, wenn Schiffsangestellte bei Verwendung des Fahrzeuges auf der bayerischen Stromstrecke der Donau durch den Kollektivvertrag v. 10. 8. 32 besser gestellt wären als durch den Kollektivvertrag v. 30. 6. 32. Daß dies geschehen sei, ist nicht ersichtlich. Der Kollektivvertrag v. 10. 8. 32 in der vorgelegten Fassung enthält insoweit keine Bestimmungen. Wenn sie darin enthalten gewesen wären, würde allerdings der Auffassung des VerGer. nicht beigetreten werden können, daß der Vertrag v. 10. 8. 32 sich rückwirkende Kraft auf den 1. 7. 32 beilege, seine Vorteile daher gleichzeitig mit den Bestimmungen des Kollektivvertrags v. 30. 6. 32 in Kraft getreten, also nicht „nachträglich gewährt“ worden seien, daß somit ein Bedenken gegen seine Anwendbarkeit zufolge der Klausel III des Schlußprotokolls v. 30. 6. 32 nicht hergeleitet werden könne. Denn immerhin wären diese Vorteile erst während der Laufzeit des Kollektivvertrages v. 30. 6. 32, wenn auch mit rückwirkender Kraft, gewährt worden. Entscheidend ist jedoch, daß dem Kollektivvertrag v. 10. 8. 32 keine gegen die Meistbegünstigungsklausel in Nr. III des Schlußprotokolls verstößende günstigere Regelung der Bezüge der Schiffsangestellten zu entnehmen ist, als sie ihnen durch den Kollektivvertrag v. 30. 6. 32 und die bindende Entsch. des Landesrichters eingeräumt sind.

Wenn die Rev. die Entsch. des Richters als einen Schiedsspruch i. S. der Schlichtungsordnung auffassen will, so ist demgegenüber darauf zu verweisen, daß die Parteien des hier maßgeblichen Kollektivvertrages v. 30. 6. 32 ihren Sitz in Wien haben, daß deshalb der Landesrichter, wie er als Zeuge bekundet hat, nicht einen Schiedsspruch nach Hoheitsrecht hat fällen wollen, vielmehr davon ausgegangen ist, daß er nicht als Landesrichter in Frage kam; er hat nur „als Schiedsrichter nach privatem Recht“ tätig werden wollen. Seine Entsch. ist also mit Recht von den Vorinstanzen als eine solche nach §§ 317 ff. BGB. aufgefaßt worden. Sie kann nur im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag v. 30. 6. 32 als die in Nr. II des Schlußprotokolls vorbehaltene Entsch. angesehen werden und nur in diesem Sinne als Ergänzung der kollektiven Bestimmungen in Betracht kommen.

Daß die Entsch. des Landesrichters „offenbar unbillig i. S. des § 319 BGB.“ wäre, ist nicht ersichtlich.

Nr. 24 (RAG)

1. Die Revision kann nicht darauf gestützt werden, daß ein vom Revisionskläger angebrachtes Gesuch, betreffend die Ablehnung des Vorsitzenden des Berufungsgerichts, mit Unrecht zurückgewiesen sei. Einwendungen gegen die Zurückweisung des Ablehnungsgesuchs sind vielmehr lediglich durch Beschwerde gemäß § 46 Abs. 2 ZPO. geltend zu machen.
2. Die Berücksichtigung eines in der Berufungsbegründung nicht mitgeteilten Vorbringens des Berufungsklägers verstößt dann nicht gegen § 67 ArbGG., wenn durch die Berücksichtigung das Verfahren nicht verzögert wird.
3. Gegen die Berücksichtigung der Ergebnisse eines Vorprozesses sind keine Bedenken zu erheben, wenn das Berufungsgericht die im Vorprozeß ergangene Entscheidung in derselben Besetzung gefällt hatte; denn in diesem Falle können die Feststellungen der früheren Entscheidung als gerichtskundig betrachtet werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Oktober 1934. — RAG. 82/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Zahlreiche Inhaber von Auskunfteien haben sich zu der Beklagten, einem Kartell, zusammengeschlossen, das in der Rechtsform einer GmbH. unter der Firma der Beklagten mit dem Sitz in Aachen eine Abrechnungs- und Organisationsstelle der Auskunfteien bildet und ausnahmsweise auch selbst eine Auskunftei betreibt, so in Berlin. Hier stand der Kläger H. — mit einer Unterbrechung vom 1. Januar 1925 bis dahin 1931, in welcher Zeit er selbständiger Inhaber der Berliner Auskunftsstelle war — als deren Leiter seit August 1919 im Dienste der Beklagten mit einem Monatsgehalt von zuletzt 810 RM.

Die Klägerin S. war dort gleichfalls seit Jahren als Angestellte tätig. Sie war vom Kläger während seiner Inhaberzeit durch Vertrag vom 1. Dezember 1930 auf 5 Jahre bis zum 30. November 1935 mit einem Monatsgehalt von 375 RM. von neuem verpflichtet und von der Beklagten dann zusammen mit der Auskunftsstelle wieder übernommen worden.

Die Beklagte hat beide Kläger im Jahre 1933 fristlos entlassen, die Klägerin — nach schon im November 1932 erfolgter Beurlaubung — durch Brief vom 28. Juli, den Kläger am 9. August, hat jedoch diesem bis Ende August, jener bis Ende September 1933 noch das Gehalt gezahlt.

Beide halten ihre Entlassung für rechtswidrig und haben in getrennten, im August 1933 erhobenen Klagen Zahlung je eines Monatsgehalts und ferner der Kläger, indem er nach dem Kündigungsschutzgesetz eine

viermonatige Kündigungsfrist in Anspruch nimmt, die Feststellung des Fortbestehens seines Dienstverhältnisses bis 31. Dezember 1933, die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit ihrer Entlassung begehrt. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und eingewendet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung gehabt zu haben. Sie hat den Klägern vorgeworfen, zum Nachteil des Geschäftsbetriebes miteinander ein unsittliches Verhältnis unterhalten und eine Reihe dienstlicher Verfehlungen begangen zu haben. Das Arbeitsgericht hat die Vorwürfe als unbewiesen oder zur fristlosen Entlassung nicht ausreichend angesehen und durch Urteil vom 20. September 1933 beiden Klagen stattgegeben. Die Beklagte hat gegen beide Urteile Berufung eingelegt und ihre Bitten um Klageabweisung wiederholt. Die Kläger haben, indem sie nunmehr in vollem Umfange zur Leistungsklage übergegangen sind, die Zurückweisung der Berufungen mit der Maßgabe erbeten, daß die Beklagte verurteilt werden sollte, das Gehalt dem Kläger bis zum 31. Dezember 1933, der Klägerin bis zum 30. November 1935 nach- und weiterzuzahlen. Die Beklagte hat die fristlose Entlassung beider Kläger nachträglich — nicht schon in der Berufungsbegründung — noch auf ein Schreiben des Klägers B. an ihren damaligen Geschäftsführer B. vom 9. Mai 1933 gestützt, in dem sie einen Erpressungsversuch beider Kläger erblickt, durch den sie sich auf ihre, der Beklagten, Kosten rechtswidrige Vorteile von B. hätten verschaffen wollen. Das Berufungsgericht hat nach Verbindung beider Rechtsstreitigkeiten die Klageansprüche auf Grund des neuen Vorbringens abgewiesen.

Die Revision der Kläger ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

1. Der Kopf des Berufungsurteils enthält insofern eine Unrichtigkeit, als die Beklagte ausweislich des Handelsregisters ihren Sitz nicht in Berlin, sondern in Aachen hat, und nicht einen, sondern mehrere Geschäftsführer besitzt, während die Berliner Auskunftei nur einen Zweigbetrieb der Beklagten neben ihrem eine Abrechnungs- und Organisationsstelle der in ihr vereinigten Auskunfteien bildenden Aachener Hauptbetrieb darstellt. Der Kopf des Revisionsurteils ist demgemäß berichtigt worden.

2. Bergeblisch versucht die Revision die Aufhebung des Berufungsurteils dadurch zu erreichen, daß sie die Gründe von neuem vorträgt, aus denen die Kläger in der Vorinstanz den Vorsetzenden des Berufungsgerichts abgelehnt haben. Die Ablehnungsgesuche der Kläger sind durch Beschlüsse des Berufungsgerichts vom 27. Februar 1934 abgewiesen worden. Dagegen war nach § 46 Abs. 2 ZPO. nur die sofortige Beschwerde gegeben, von der die Kläger keinen Gebrauch gemacht haben. Nur aus der Mitwirkung eines mit Erfolg abgelehnten Berufungsrichters am Be-

rufungsurteil kann nach § 551 Nr. 3 eine Revisionsrüge hergeleitet werden. Dieser Fall liegt nicht vor.

3. Unbegründet ist ferner die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe § 529 Abs. 2 ZPO. und § 67 ArbGG. dadurch verlegt, daß es seine Entscheidung auf den weder im ersten Rechtszug noch in der Berufungsbegründung vorgebrachten Brief des Klägers vom 9. Mai 1933 gegründet habe.

Nach § 67 ArbGG. sind neue Tatsachen und Beweismittel, soweit ihr Vorbringen nach § 529 Abs. 2 ZPO. zulässig ist, vom Berufungskläger in der Berufungsbegründung anzubringen und, wenn später angebracht, nur zuzulassen, wenn sie erst nach der Berufungsbegründung entstanden sind oder das verspätete Vorbringen nach der freien Ueberzeugung des Landesarbeitsgerichts nicht auf Verschulden der Partei beruht. Nach § 259 Abs. 2 ZPO. kann ein im ersten Rechtszuge möglich gewesenes Vorbringen, wie es der von der Beklagten in der letzten Berufsungsverhandlung neu vorgebrachte Brief des Klägers vom 9. Mai 1933 darstellt, dann im zweiten Rechtszug nachgebracht werden, wenn durch seine Berücksichtigung der Rechtsstreit nicht verzögert werden würde. So liegt die Sache hier. Der Brief, dessen Echtheit nicht bestritten wurde, hat das Verfahren nicht aufgehalten, sondern dem Berufungsgericht im Gegenteil ohne Prüfung weiteren Vorbringens die sofortige Entscheidung ermöglicht. Daß die hier nach im Berufsungsverfahren vor dem ordentlichen Gericht zulässige Berücksichtigung des Briefes vor dem Landesarbeitsgericht ebenfalls statthaft war, weil eine Verzögerung des Rechtsstreits nicht eingetreten ist, folgt trotz des scheinbar entgegenstehenden Wortlauts des § 67 ArbGG. aus der auch mit dieser Vorschrift verfolgten Absicht der Prozeß-Beschleunigung (s. Urteil vom 18. April 1931 = RAG. 618/30, abgedr. Bensch. Samml. Bd. 12 S. 220). Uebrigens rechtfertigte sich die Berücksichtigung des verspätet vorgebrachten Briefes schon deshalb, weil das Berufungsgericht ein Verschulden der Beklagten an der Verspätung des Vorbringens verneint hat. Wie es feststellt, mußte der frühere Geschäftsführer B. der Beklagten mit Rücksicht auf seine geschäftliche Stellung und seine Familie seine früheren ehewidrigen Beziehungen zur Klägerin, die bei Bekanntgabe des Briefes vom 9. Mai 1933 an den Tag gekommen wären, geheimhalten und mußte nach dem Ausscheiden des B. aus dem Betriebe der Beklagten der nicht einfache Sachverhalt erst aufgeklärt werden. Die so begründete Ablehnung eines Verschuldens der Beklagten beruht

auf dem freien Ermessen des Berufungsgerichts und läßt einen Rechtsverstoß nicht erkennen.

4. Auch die Sachentscheidung des Berufungsgerichts zeigt keine Rechtsverletzung.

Zunächst ist es unrichtig, daß das Berufungsgericht, wie die Revision meint, die Ergebnisse des von der Klägerin gegen die Beklagte geführten Vorprozesses verfahrenswidrig verwertet habe. Die rechtskräftige Entscheidung in jenem Rechtsstreit ist vom Berufungsgericht in der gleichen Besetzung gefällt worden wie das jetzt angegriffene Berufungsurteil. Die dort getroffenen Feststellungen sind also für das Berufungsgericht gerichtskundig gewesen. Nach ihnen hat die Klägerin sich bereits im Jahre 1920 durch Ausnutzung eines Vorkommnisses, das sie damals mit dem Geschäftsführer B. gehabt haben will, Vorteile in ihrer Stellung bei der Beklagten gesichert und hat auf Grund der damaligen Zusage des B. noch im Jahre 1933 weitere Vorteile von der Beklagten zu erlangen gesucht. Daß diese Umstände einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung der Klägerin noch im Jahre 1933 abgeben konnten, läßt sich nicht bezweifeln. Wenn das Berufungsgericht schon durch sie die Entlassung der Klägerin als gerechtfertigt angesehen hat, so läßt sich diese insoweit auf tatsächlichem Gebiet liegende Feststellung rechtlich nicht beanstanden. Gegen beide Kläger wird aber die Entscheidung des Berufungsgerichts durch die Feststellung getragen, daß der Brief des Klägers vom 9. Mai 1933 einen die fristlose Entlassung beider rechtfertigenden Grund gebildet hat. Sein eindeutiger Inhalt läßt, wie auch die Revision nicht leugnen kann, keinen Zweifel daran, daß der Kläger darin die weitere Geheimhaltung der früheren Beziehungen B. zur Klägerin davon abhängig macht, daß B., der damals noch zur alleinigen Vertretung der Beklagten berechtigt war, beiden Klägern Vermögensvorteile, insbesondere die Sicherung einer langen Beschäftigungsdauer bei der Beklagten unter günstigen Bedingungen verschaffe, worauf sie kein Recht hatten. Daß der Kläger dabei, mindestens soweit es sich um die Vorteile für die Klägerin handelt, auch in deren Einverständnis vorgegangen ist, ist unstrittig. Ohne Rechtsirrtum nimmt das Berufungsgericht daher an, daß der somit im Briefe enthaltene Erpressungsversuch beider Kläger gegenüber dem Geschäftsführer der Beklagten ein Verhalten darstellt, auf Grund dessen ihr die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit beiden Klägern nicht mehr zuzumuten war.

Was die Revision vorbringt, läuft auf einen unbeachtlichen Un-

griff gegen die freie tatsächliche Würdigung seitens des Berufungsgerichts hinaus. Dieses hat die Grenzen des § 286 ZPO. nicht überschritten. Daß es den Vortrag des Schriftsatzes der Kläger vom 6. November 1933 und den vorgetragenen Inhalt der in der letzten Berufsungsverhandlung von ihnen überreichten Briefe vom 19. Oktober 1932 und 17. April 1933 (Ostermontag) übersehen habe, kann der Revision nicht zugegeben werden. Es ist auch nicht erfindlich, inwiefern das in den Briefen zum Ausdruck gekommene Bemühen des früheren Geschäftsführers der Beklagten, B., durch Vermittlung des Klägers, der damals noch sein Vertrauen genoß, die Klägerin zum Schweigen über seinen weit zurückliegenden peinlichen Verkehr mit ihr zu verpflichten, den dann mit dem Brief vom 9. Mai 1933 begangenen Erpressungsversuch der Kläger aus der Welt schaffen oder nur irgendwie mildern sollte. Der Erpressungsversuch ist so zweifelsfrei und schwer, daß sich für das Berufungsgericht jede Erwähnung der vorausgegangenen Bemühungen des B. erübrigte, mag B. auch in seinem Brief vom Ostermontag 1933 versucht haben, den Kläger H. durch den Hinweis auf seine eigenen geschlechtlichen Beziehungen zu der Klägerin zu besonders eindringlicher Einwirkung auf diese zu veranlassen. Unbegründet ist auch der Vorwurf der Revision, das Berufungsgericht habe, indem es seine Entscheidung auf den Brief des Klägers vom 9. Mai 1933 gestützt habe, beide Kläger „überumpelt“; es hätte in Ausübung des richterlichen Fragerechts den Parteien die Vorlegung des gesamten Briefwechsels zwischen B. und dem Kläger aufgeben müssen. Der Inhalt des Briefes war zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung der Kläger zum Gegenstand der Verhandlung gemacht worden. Welche Bedeutung ihm beigelegt wurde und beigelegt werden konnte, darüber war für die Kläger ein Zweifel nicht möglich.

Endlich versagt auch die Rüge, das Berufungsgericht habe den Begriff der Verzeihung eines wichtigen Kündigungsgrundes verkannt. Die im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet liegenden Ausführungen des Berufungsgerichts darüber, daß die Beklagte den Klägern den Erpressungsversuch nicht verzeihen habe, lassen keinen Rechtsirrtum erkennen. Der Umstand, daß das Berufungsgericht zu Unrecht die Vertretungsmacht des Geschäftsführers B. nicht schon mit seiner am 7. Juni 1933 erfolgten Niederlegung der Geschäftsführung als beendet angesehen hat, ist von keiner entscheidenden Bedeutung.

Anmerkung. 1. Daß § 67 ArbGG. nur den Zweck hat, Verzögerungen des Verfahrens zu verhindern, und deshalb eine Zurückweisung neuen Vorbringens, auch wenn seine Verspätung unentschuldbar ist, unterbleibt, wenn sie das Verfahren nicht verzögert, z. B. wie im vorliegenden Falle die Echtheit der verspätet vorgelegten Urkunde unstreitig ist, kann jetzt als herrschende Meinung betrachtet werden (vgl. außer Derfch-Volkmar Ann. 2a am Ende zu § 67, jetzt auch Daumbach-Teichmann Ann. 2 und 5 zu § 67, Bracht Ann. 8 zu § 67 ArbGG.).

2. Das RAG. geht auch in der vorliegenden Entscheidung anscheinend — und zwar formaljuristisch logisch mit Recht — davon aus, daß eine Verletzung des § 67 ArbGG. nicht nur dann mit der Revision verfolgt werden kann, wenn ein neues Vorbringen zu Unrecht zurückgewiesen ist, sondern auch dann, wenn es zu Unrecht berücksichtigt wurde. Freilich hat es in allen Fällen, in denen es bisher zu der Rüge unberechtigter Berücksichtigung verspäteten Vorbringens Stellung zu nehmen hatte, die Rüge aus sachlichen Gründen zurückweisen können. Es wäre interessant zu wissen, wie das RAG. entscheiden würde, wenn z. B. in einem Falle wie dem vorliegenden die Berücksichtigung der verspätet vorgelegten Urkunde das Verfahren verzögert hätte, z. B. zur Erklärung über die Echtheit der Urkunde eine Vertagung erforderlich gewesen wäre. Sollte dann, nachdem nun einmal die Echtheit der Urkunden feststeht, der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden und das Berufungsgericht genötigt sein, eine Entscheidung zu treffen, bei der es die ihm nun einmal innerwohnende Kenntnis des für den Rechtsstreit ausschlaggebenden Inhalts der Urkunde völlig unberücksichtigt läßt? Diese Frage muß einmal zu Ende gedacht werden, ehe man mit gutem Gewissen den Satz aufstellen kann, daß auch eine gegen § 67 verstoßende Berücksichtigung verspäteten Vorbringens mit der Revision anfechtbar ist und zur Aufhebung des Berufungsurteils führen muß.

Volkmar.

Nr. 25 (RAG)

1. Der allg. verbdl. Banktarif ist auf Reichsbahn-, Spar- und Darlehnskassen nicht anwendbar.

2. Zum Beweismittel eines Sachverständigengutachtens.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 3. November 1934. — RAG. 155/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Kassel.

Vgl. den Tatbestand der Vorentscheidung Bd. 21 RAG. S. 201. Die Rev. ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Ob die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz zu dem zweiten Abweisungsgrunde der Vorentscheidung ausreichend sind, die Entsch. zu tragen, kann unerörtert bleiben, weil gegen ihre Begründung aus dem ersterwähnten Gesichtspunkt kein rechtl. Bedenken besteht. Die Rev. wendet sich insoweit im wesentlichen dagegen, daß die Vorinstanz auf dem Gutachten des Sachverständigen L. fuße, dessen tatsächliche Annahmen weder Verhandlungsgegenstand gewesen noch gerichtskundig seien. Erfolg kann indessen diese Rüge nicht haben. Der genannte Sachverständige, selbst Bankdirektor und Vorsitzender des für die Befl. maßgebenden Revisionsverbandes, war angewiesen, sein Gutachten nach Besichtigung des Betriebes der Befl. und auf Grund von ihm einzuholenden Information zu erstatten. Diesen Auftrag hat er ausgeführt und sich durch Stichproben aus Belegen und Büchern der Befl. Einblick in ihre Geschäftseinrichtungen und die Eigenart ihres Betriebes verschafft. Seine Feststellungen sind auch in tatsächlicher Hinsicht in den Vorinstanzen nicht von den Parteien bemängelt worden. Der Kl. hat lediglich Anhörung eines andern Sachverständigen beantragt. Hiernach ist aber das Verfahren des Vorderrichters nicht zu beanstanden, da die Wahl unter den in Frage kommenden Sachverständigen und die Bestimmung ihrer Zahl seinem Ermessen unterlag (ZPD. § 404). Soweit der Sachverständige sein Gutachten auf Grund eigener Wahrnehmungen erstattet hat, stand zwar den Parteien gegen deren Richtigkeit der Gegenbeweis offen, in Ermangelung eines solchen aber durfte sich der Tatrichter auf die Zuverlässigkeit dieser als Teil der Begutachtung anzusehenden Wahrnehmungen als ausreichender Grundlage seiner Entsch. verlassen (vgl. Stein-Jonas ZPD. vor § 402 II 2, RGG. Bd. 9 S. 378). Einer besonderen anderweitigen Feststellungen durch Parteieinverständnis, Gerichtskundigkeit oder dgl. bedurften sie nicht. Auch die Eignung des Sachverständigen kann nicht den Gegenstand eines Revisionsangriffs bilden.

Unterliegt nach alledem die Verwertung des Gutachtens keinem rechtl. Bedenken, so sind auch die Feststellungen, zu denen die Vorin-

stanz auf Grund des Gutachtens gelangt, nicht angreifbar, weil sie im wesentlichen tatsächlicher Art sind. Wenn die Rev. rügt, daß weder das angefochtene Urte. erkennen lasse, ob der Betrieb der Bekl. durch Ueberwiegen der bankmäßigen Geschäfte einem Bankbetriebe gleichzuachten sei, so ist demgegenüber darauf hinzuweisen, daß das Gutachten und mit ihm das VerUrte. im Vergleich zu der den größten Teil des Geschäftsverkehrs der Bekl. ausmachenden, offenbar nicht zu den eigentlichen Bankgeschäften gehörenden Durchleitung von Gehaltszahlungen die übrige Geschäftstätigkeit der Bekl. als weit zurücktretend bezeichnet, daß Wertpapiergeschäfte nur vereinzelt und in verhältnismäßig ganz geringer Zahl vorkommen und gewisse wesentliche Zweige des allg. Bankgeschäfts wie Wechsel-, Devisen-, Akkreditivgeschäfte sogar ganz fehlen, auch die Darlehensgewährung an die Mitglieder nur eine unwesentliche Rolle spielt. Einer ziffernmäßigen Angabe der Umsatzzahlen auf den einzelnen Gebieten, für die übrigens die vorgelegte Bilanz und Jahresrechnung für 1929 einen gewissen Anhalt bieten kann, bedurfte es demgegenüber nicht. Mit Recht legt die Vorinstanz, die nicht nur auf Grund des Gutachtens, sondern auch der Parteivorträge den Sachverhalt selbständig würdigt, in Anlehnung an die Entsch. des RAG. aml. Samml. Bd. 4 S. 193¹⁾ ihrer Betrachtung in erster Linie die Verkehrsauffassung zugrunde, wobei sie die Beurteilung des Geschäfts der Bekl. als eines Bankbetriebes auf die Frage des überwiegenden Charakters der gemachten Geschäfte und zugleich die Art der Betätigung des Kl. abstellt (vgl. auch RAG. Bd. 5 S. 107f., 284f., Bd. 7 S. 45f., Bd. 8 S. 7f. und 35f.)²⁾. Wenn sie danach die Bekl. als nicht unter das Bankgewerbe fallenden Betrieb erachtet, so liegt darin kein Rechtsverstoß, bewegt sie sich vielmehr durchaus auf dem Boden der erwähnten Vorentscheidungen. Sie tritt dabei auch nicht in Widerspruch zu der den Begriff des Sparkassenverkehrs umreichenden V.D. des RAG. v. 22. 3. 28 (RARBBl. 1928 I S. 109). Auch die Beschäftigung des Kl. bei der Bekl. lag nicht etwa im Bereiche bankmäßiger Aufgaben, sondern gerade ihres eigentlichen Hauptbetriebes. Ob die Bekl. ihre übrigen Angestellten tatsächlich nach dem Reichstarif besoldet, kann für ihre Zugehörigkeit zum Bankgewerbe und die Entlohnung des Kl. nicht entscheidend sein.

Anmerkung. Durch das Urte. ist die Rev. gegen das Bd. 21 RAG. S. 201 abgedruckte Urte. des RAG. Kassel mit Recht zurückgewiesen worden. Vgl. im übrigen die Anm. zu RAG. Nr. 22, oben S. 103.

Ripperden.

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 7 RAG. S. 212.

²⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 8 S. 214f., Bd. 9 S. 103f., Bd. 11 S. 18f., 427f. und 436f.

Nr. 26 (RAG)

Zur Frage, inwieweit ein mit sofortiger Wirkung beurlaubter Angestellter Ansprüche auf eine vereinbarte Aufwandsentschädigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Oktober 1934. — RAG. 125/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Magdeburg.

Der Kläger war durch Vertrag vom 23. 5. 32 als Intendant der städtischen Bühnen gegen eine monatliche Vergütung von 1200 RM., und zwar 1000 RM. Gehalt und 200 RM. Aufwandsentschädigung, von der Beklagten angestellt worden. Am 7. 4. 33 wurde er mit sofortiger Wirkung beurlaubt. Erörterungen über eine Entlassung auf Grund der Nr. 4 der 2. Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 4. 5. 33 führten zu keinem Ergebnis, dagegen wurde dem Kläger zur Vereinfachung der Verwaltung am 6. 8. 33 zum 30. 9. 33 auf Grund der Nr. 6 der genannten Verordnung gekündigt.

Für Mai und Juni waren die Vergütungen noch voll ausgezahlt worden. Am 1. Juli wurde dem Kläger eröffnet, daß ihm von jetzt ab die Aufwandsentschädigung nicht mehr gezahlt und die darauf für Mai und Juni gezahlten Beträge vom Gehalt für August und September abgezogen werden würden. Dementsprechend ist auch verfahren worden.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Auszahlung der Aufwandsentschädigung für alle fünf Monate. Das Arbeitsgericht hat der Klage ganz stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger nur die Entschädigung für Mai und Juni zugesprochen, im übrigen die Klage abgewiesen. Die Revision führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht ist in tatsächlicher Würdigung des Parteivortrags zu der Ueberzeugung gelangt, daß entsprechend der schriftlichen Bezeichnung im Vertrage die 200 RM. wirklich eine Vergütung für Aufwand darstellen, nicht aber einen verschleierten Teil des Gehalts bilden sollten und daß der Betrag auch in seiner Höhe den besonderen aufgewendeten Kosten entsprochen hat. Alle diese Feststellungen sind tatsächlicher Art, die von der Revision hiergegen erhobenen Angriffe sind unbeachtlich.

Die Rechtsfolgerungen, die das Berufungsgericht aus diesen tatsächlichen Feststellungen zieht, sind jedoch nicht frei von Rechtsirrtum.

Entschädigungen für den Aufwand bilden keinen Teil des Entgelts für die geleisteten Dienste schlechthin, sondern sind dazu

bestimmt, wirkliche Ausgaben zu ersetzen. Sind also Ausgaben nicht entstanden, entfällt auch der Anspruch auf die Entschädigung. Insofern ist dem Gedankengang des Berufungsgerichts unbedenklich beizutreten. Schwierigkeiten entstehen aber bei der Entscheidung, wieweit entschädigungspflichtige Ausgaben anzuerkennen sind. Dabei spielt die Art des Aufwands eine Rolle. Handelt es sich z. B. bei Dienstreisen, die von Fall zu Fall nach den wirklichen Ausgaben zu entschädigen sind, um Auslagen für Reise und Lebensunterhalt, so wird die Entscheidung rechnungsmäßig einfach liegen. Ist dagegen, wie hier, eine Vergütung in Bausch und Bogen zugesagt und besteht der Aufwand in der Uebernahme und Erfüllung gesellschaftlicher Verpflichtungen, so ist eine Abrechnung im einzelnen kaum möglich, jedenfalls nicht üblich und hat daher bei einer die Verkehrssitte berücksichtigenden Auslegung des Anstellungsvertrags als vertraglich abgeschlossen zu gelten. Für solche Fälle ist dem Dienstverpflichteten in der Regel auch freies Ermessen gestattet, wie und in welcher Zeit er seine Verpflichtungen in den ihm gezogenen Grenzen erfüllen will, und die Ausgaben werden in den verschiedenen Jahreszeiten ganz unregelmäßig an den Dienstverpflichteten herantreten. Außerdem wird die Erwiderung, der ein gesellschaftlicher Verkehr bedarf, erst in angemessenem Zeitablauf und gelegentlich stattzufinden haben. Es handelt sich daher ihrer Natur nach nicht um Rechte und Pflichten der Parteien, die von heute auf morgen genommen und abgebrochen werden könnten. Eine Vertragsauslegung dahin, daß dem Dienstherrn gestattet wäre, sich während der Vertragsdauer jederzeit einseitig der Pflicht zur Zahlung der zugesagten Aufwandsentschädigung dadurch zu entziehen, daß er weiteren Aufwand untersagt, ist nicht möglich. Es mag oft sogar so liegen, daß sich aus dem Vertrage das unentziehbare Recht des Dienstverpflichteten auf die Entfaltung des entsprechenden Aufwands und dann schon deshalb auch auf die Aufwandsentschädigung für die ganze Vertragszeit ergibt. In jedem Falle aber muß ihm auch dann, wenn ihm eine Lösung eingegangener Pflichten schon vor Ablauf der Vertragsdauer möglich und zuzumuten ist, für eine angemessene Zeit die Aufwandsentschädigung verbleiben, damit er in der Lage ist, seine Verpflichtungen abzuwickeln oder damit er, wenn er seine Verpflichtungen etwa gerade alle erfüllt gehabt haben sollte, nunmehr in der ausgabenfreien Zeit einen Ausgleich für starke Aufwendungen der Vergangenheit findet. Eine Fest-

stellung, daß der Kläger gerade in den hier in Betracht kommenden Sommermonaten Juli/September keine Ausgaben gehabt hat, läßt also nicht den Schluß zu, daß keine Ausgaben mehr zu entschädigen waren. Eine ziffernmäßige Abrechnung ist nicht möglich und widerspricht den Parteiabmachungen. Für die 3 Monate Juli/September, für welche die Aufwandsentschädigung noch verlangt wird, muß sie als ein Ausgleich für wirklich stattgehabten oder doch noch erforderlichen Aufwand betrachtet und daher zugesprochen werden.

Nr. 27 (RAG)

Für Dienste, die aus Freundschaft und in der Erwartung künftiger Eheschließung geleistet werden, kann mangels eines Arbeitsvertrages nachträglich keine Vergütung beansprucht werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. November 1934. — RAG. 157/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Die Klägerin ist gelernte Krankenschwester. Sie hatte ein Liebesverhältnis mit dem am 1. Oktober 1933 an den Folgen eines Unglücksfalles verstorbenen Gustav B. Sie hat seit 1. April 1928 mit dem Verstorbenen zusammengewohnt; er hatte ihr die Ehe versprochen; diese sollte Ende des Jahres 1933 geschlossen werden.

Nunmehr macht die Klägerin Ansprüche gegen den Nachlaß in Höhe von 11 647 RM. geltend. Sie behauptet, sie habe durch 5½ Jahre dem Verstorbenen gegen einen vereinbarten Stundenlohn von 50 Pfg. die Hauswirtschaft besorgt, ihn bei Krankheit (Tuberkulose, Ischias) sachgemäß gepflegt, auch in Prozessen mit Dritten für ihn die Verhandlungen mit dem Rechtsanwalt geführt. Für alle diese Tätigkeit verlangt sie Vergütung. Die Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen.

Aus den Gründen:

Zutreffend geht die Klägerin selbst davon aus, daß sie für die maucherlei Dienste, die sie dem B. in und außer dem Hause 5½ Jahre geleistet hat, nachträglich Entlohnung nur verlangen kann, wenn zwischen beiden ein Dienstvertragsverhältnis bestanden hat. Aus dem eigenen Vorbringen der Klägerin und dem Ergebnis der Beweisaufnahme des ersten Rechtszuges haben beide Vorderrichter geschlossen, daß ein Dienstvertrag nicht bestanden hat, vielmehr die Klägerin die Jahre hindurch aus Freundschaft und in der Erwartung künftiger Eheschließung mit B. zusammengelebt

und gewirtschaftet habe, wobei beide gemeinsam den Haushalt bestritten hätten, und daß in diesem Verhältnis die Arbeitsleistungen der Klägerin begründet seien. B. hat denn auch der Klägerin niemals eine Vergütung gezahlt. Den Einwand der Klägerin, die Zahlungen an sie seien für spätere Zeit zurückgestellt worden, weist der Berufungsrichter mit der Erwägung zurück, daß nicht einzusehen sei, wie habe erwartet werden können, daß der völlig vermögenslose B. in späteren Jahren jemals den geforderten Betrag (11 647 RM.) ausbringen könne. Eben deshalb können nach Ansicht des Berufungsrichters auch die angeblichen Äußerungen des B., „er schulde der Klägerin viel Geld; so viel Geld habe er nicht, daß er die Summen bezahlen könne“, nur die Auffassung bestätigen, daß eine Bezahlung der Dienste nicht ernstlich beabsichtigt gewesen sei, sondern die Dienste lediglich aus Freundschaft und in Erwartung der Eheschließung geleistet wurden.

Die Revision bekämpft diese Beweismwürdigung. Sie rügt Verletzung formellen und materiellen Rechts, die sie darin erblickt, daß die von der Klägerin über mündliche Schuldanerkenntnisse des B. angetretenen Beweise nicht erhoben seien. Wenn das Berufungsgericht, wie geschehen, die unter Beweis gestellten Äußerungen des B. als wahr unterstellt habe, so hätte es daraus andere Folgerungen ziehen müssen. Die Klägerin habe unter Stundung des Arbeitslohnes des B. weitergearbeitet in der Annahme, daß dieser durch die von ihm geführten, von ihr mitbearbeiteten Prozesse in den Besitz erheblicher Mittel kommen oder doch sein Grundstück soweit lastenfrei bekommen werde, um für sie eine Hypothek zu bestellen, falls sich die Sache nicht durch eine Eheschließung erledigen sollte. Das Berufungsgericht verkenne auch, daß selbst unter Eheleuten ein Arbeitsvertragsverhältnis bestehen könne.

Für letztere Annahme fehlt jede Begründung. Daß eine Ehefrau zu ihrem Ehemann in einem Arbeitsvertragsverhältnis stehen kann, nämlich dann, wenn sie auf Wunsch des Mannes gegen Entgelt für ihn Dienste leistet, die nicht unter § 1356 Abs. 2 BGB. fallen oder zu deren Leistung sie vom Manne nicht für verpflichtet gehalten wird, ist anerkannter Rechts (RGZ. Bd. 64 S. 328). In aller Regel leistet aber die Ehefrau ihre Arbeiten und Dienste im Hauswesen und gegebenenfalls auch im Geschäftsbetriebe des Mannes nicht auf Grund eines Dienstvertrages, sondern auf Grund der gesetzlichen Vorschrift des § 1356 BGB.

Ebenso kann, wie die Revision richtig hervorhebt, auch zwischen Eltern und Kindern ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, obwohl letzteren in gewissem Umfange nach dem Gesetz (§ 1617 BGB.) eine Dienstleistungspflicht im Hauswesen und Geschäft der Eltern obliegt. Aber daraus, daß zwischen Ehegatten und zwischen Eltern und Kindern auch Arbeitsverträge möglich sind, darf nicht geschlossen werden, daß überall dort, wo solche familienrechtliche Beziehungen fehlen, Dienstleistungen nur auf Grund eines Dienstvertrages erfolgen könnten. Wenn freilich in einem solchen Falle zwischen beiden Teilen keine anderen Beziehungen bestehen, als die Leistung von Diensten durch den einen Teil und ihre Entgegennahme durch den anderen, so wird regelmäßig daraus ohne weiteres auf den Abschluß und das Fortbestehen eines Dienstvertragsverhältnisses zu schließen sein (RAG. Bd. 13 S. 254¹). Wenn aber eine Frau mit einem Manne, ein — wie die Klägerin sich ausdrückt — „reelles“ Verhältnis der hier festgestellten Art eingeht und mit ihm zusammenlebt, wenn sie für ihn jahrelang, ohne je Bezahlung zu erhalten, alle möglichen, auch außerhalb ihres erlernten Berufs liegende Arbeiten verrichtet und mit eigenen Mitteln zum gemeinsamen Unterhalt beiträgt, so kann daraus sehr wohl, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, bei Berücksichtigung aller Umstände folgert werden, daß kein Dienstvertrag beabsichtigt gewesen ist, sondern die Dienste nur mit Rücksicht auf die persönlichen Beziehungen zueinander ohne Entgelt geleistet worden sind.

Nun soll zwar nach dem Vorbringen der Klägerin ihre Mutter B. im August 1933 darüber Vorwürfe gemacht haben, daß ihre Tochter trotz ihrer Arbeit von ihm nichts erhalte, und er soll darauf geantwortet haben, er werde für die Klägerin sorgen und sie auch sichern; er soll mit den Worten geschlossen haben: „Was mir gehört, gehört auch Martha“. Wenn aber das Landesarbeitsgericht der Ansicht ist, daß auch aus solchen und ähnlichen Äußerungen nach Lage der Sache nicht darauf geschlossen werden könne, daß ein Dienstvertragsverhältnis gewollt gewesen sei, so läßt diese Annahme einen Verstoß gegen Auslegungsregeln nicht erkennen. Dem Wortsinne nach ergeben die Äußerungen nur, daß B. damals gewillt war, die Zukunft der Klägerin demnächst sicherzustellen, nicht aber, daß er das Bestehen eines Lohnanspruchs an-

¹) Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 S. 151.

erkannt hat; die Sicherstellung hatte B. durch Eheschließung beabsichtigt, die Ende des Jahres erfolgen sollte; infolge des plötzlichen Todes des B. ist es dazu nicht gekommen.

Hiernach ist das Berufungsgericht ohne durchgreifenden Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gelangt, daß ein Dienstvertrag zwischen der Klägerin und B. nicht bestanden hat und die Klägerin daher Entlohnung für ihre Tätigkeit nicht beanspruchen kann.

Nr. 28 (RAG)

1. Mangelhafte Kontrolle als mitwirkendes Verschulden bei Ansprüchen gegen einen Filialeleiter wegen eines Fehlbetrages in den Waren- und Kasseneständen der Filiale (§ 254 BGB.).
2. Im Rahmen des § 254 BGB. kann auch bloße fahrlässige Mitverursachung durch den Beschädigten neben vorsätzlichem Verhalten des Schädigers berücksichtigt werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 7. November 1934. — RAG. 140/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Darmstadt.

Der Beklagte, früher Eisenbahnbeamter, und seine Frau sind im Juli 1927 vom Kläger als Geschäftsführer einer Zweigniederlassung des klägerischen Drogen- und Farbeneinzelhandelsgeschäfts angenommen worden. Sie hatten die ihnen vom Kläger zum Verkauf zur Verfügung gestellten Waren zu bestimmt vorgeschriebenen Preisen zu verkaufen und sollten als Vergütung für ihre Tätigkeit 7 v. H. der abgelieferten Kasseneinnahmen erhalten. Auf Waren, die sie für ihren Eigenbedarf entnahmen, erhielten sie 10 v. H. Nachlaß. Im Januar 1928 und im Januar 1929 nahm der Kläger die im Vertrag vorgesehene Inventur auf. Die letztere ergab einen Fehlbetrag von 1000—1100 RM. Der Kläger einigte sich mit dem Beklagten dahin, daß 2 Jahre lang keine Inventur gemacht und so den Beklagten Gelegenheit gegeben werden solle, den Fehlbetrag wieder aufzuholen. Als dann Anfang 1932 erneut Inventur gemacht wurde, stellte sich ein Fehlbetrag von über 14 000 RM. heraus. Der Kläger macht die beiden Beklagten als Gesamtschuldner für diesen Betrag haftbar. Er hat zunächst beim Landgericht Klage erhoben. Das Landgericht hat Zeugen- und Sachverständigenbeweis erhoben, dann aber auf Antrag des Klägers die Sache an das Arbeitsgericht verwiesen. Das Arbeitsgericht hat in Anwendung des § 287 BPD. auf einen Schätzseid des Klägers über einen Schadenhöchstbetrag von 7000 RM. erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die auf Klageabweisung gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen

und auf die Berufung des Klägers unter Abänderung des ersten Urteils die Beklagten zur Zahlung von 6481,40 RM. mit Zinsen verurteilt.

Die Revision der Beklagten wurde zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte teilweise Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Landesarbeitsgericht hat den beiden Beklagten auf den Fehlbetrag Provision und Rabatt zugebilligt. Wenn, so meint das Berufungsgericht, die Beklagten den jetzt als fehlend festgestellten Betrag an den Kläger seinerzeit ordnungsmäßig gezahlt hätten, so hätte ihnen der Kläger 7 v. H. Provision und für den Eigenverbrauch 10 v. H. Rabatt gewähren müssen. Das Landesarbeitsgericht hat alsdann geschätzt, daß von dem Fehlbetrag von zusammen 14069 RM. rund 10000 RM. auf die Verkäufe und der Rest von 4069 RM. auf selbstverbrauchte Waren entfalle, und hat so einen Betrag von Provision und Rabatt in Höhe von zusammen 1107 RM. ermittelt, nach dessen Abzug sich der Fehlbetrag auf 12962,85 RM. mindere.

Das Landesarbeitsgericht hat aber auch den um Provision und Rabatt geminderten Fehlbetrag dem Kläger nicht in voller Höhe, sondern nur zur Hälfte zugesprochen, weil der Kläger an der Entstehung, mindestens aber an dem sehr erheblichen Anwachsen des Fehlbetrags — von 1000 bis 1100 RM. Anfang 1929 auf über 14000 RM. Anfang 1932 — eine Mitschuld treffe. Der Kläger sei Kaufmann, die Beklagten nicht kaufmännisch vorgebildet und nur wenig geübt und erfahren. Der Kläger habe sehr bald bemerkt, daß die Kasse fast nie in Ordnung gewesen sei und daß Aufzeichnungen über selbstverbrauchte Waren schon nach einigen Monaten nicht mehr gemacht worden seien. Schon die Bestandsaufnahmen Anfang 1928 und 1929 hätten Fehlbeträge aufgedeckt. Das hätte den Kläger zu um so genauerer Ueberwachung und zu baldiger Wiederholung der Bestandsaufnahme veranlassen müssen. Statt dessen habe er Jahre hindurch auf Bestandsaufnahme und Abrechnung verzichtet und sich damit einer durch nichts gerechtfertigten Vertrauensseligkeit und Vernachlässigung seiner eigenen Belange schuldig gemacht und so die Unordnung und Fehler der Beklagten begünstigt und gefördert. Dieses sein Verschulden habe an dem Anschwellen des Fehlbetrages in gleichem Maße mitgewirkt, wie die Verstöße der Beklagten. Da es sich bei dem streitigen Klageanspruch um eine einem Schadenersatzanspruch

ähnliche Forderung handele, sei die Anwendung des § 254 BGB. zulässig und geboten.

Die Revision des Klägers wendet sich sowohl gegen den Abzug von Provision und Rabatt, als auch gegen die Anwendung des § 254 BGB. Diese Fragen hängen insofern innerlich zusammen, als für die Beantwortung beider die Vorfrage nach der rechtlichen Natur des eingeklagten Anspruchs entscheidend ist. § 254 BGB. regelt die Verteilung eines Schadens auf Schädiger und Beschädigten für den Fall, daß bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten selbst mitgewirkt hat. Die Vorschrift kommt also an sich nur in Betracht, wenn es sich um einen Schadenersatzanspruch handelt, wobei es gleichgültig ist, ob der Schadenersatz aus unerlaubter Handlung oder aus Verletzung von Vertragspflichten begehrt wird. Die Rechtsprechung hat allerdings, worauf schon das angefochtene Urteil hingewiesen hat, das Anwendungsgebiet der Vorschrift erweitert auf Ansprüche, die nicht geradezu auf Ersatz von Schäden, aber doch auf schadenersatzähnliche Leistungen gerichtet sind. Festgehalten hat aber die Rechtsprechung, namentlich auch die des Reichsarbeitsgerichts, daran, daß reine Erfüllungsklagen aus dem Bereich des § 254 BGB. auszuscheiden sind. (Für letzteres vgl. z. B. Ur. des RAG. vom 19. Oktober 1929 RAG. 251/29 ArbRSamml. Bd. 7 S. 332). Die Revision meint nun, mit der Klage werde lediglich Vertragserfüllung verlangt. Das ist aber nicht richtig. Die schriftliche Revisionsbegründung legt selbst dar, es werde mit der Klage „Herausgabe der von den Beklagten für den Kläger vereinnahmten Gelder verlangt, die die Beklagten deshalb nicht herausgeben könnten, weil sie die Gelder — oder auch schon die Waren selbst — in ihrem eigenen Interesse verwendet hätten“. Die Revisionsbegründung fährt wörtlich fort: „Indem sie — die Beklagten — die Waren oder die Gelder unterschlugen, verursachten sie den Schaden des Klägers.“ Das entspricht in der Tat der Begründung, die der Kläger von Anfang an seiner Klage gegeben hatte. Sie bildete die Grundlage für den vom Arbeitsgericht dem Kläger auferlegten Schätzungsseid und auf sie hat auch das Landesarbeitsgericht seine Verurteilung der Beklagten gestützt. Nach dem Vertrag über die Anstellung der beiden Beklagten hatten diese lediglich die Aufgabe, die in dem Zweiggeschäft des Klägers geführten Waren im Namen des Klägers nach seinen Weisungen und auf seine Rechnung zu verkaufen. Wie schon in der Klage-

schrift besonders betont war, blieben die Waren bis zum Verkauf Eigentum des Klägers und wurden die vereinnahmten Gelder Eigentum des Klägers. Die Beklagten durften die ihnen anvertrauten Waren nur im Rahmen eines ordnungsmäßigen Geschäftsbetriebes verkaufen. Für den eigenen Haushalt durften sie Kolonialwaren usw. nur gegen Bezahlung des für sie geltenden Sonderpreises entnehmen. Die den Beklagten aus dem Warenverkauf zustehende Provision und die pauschale Spesenvergütung sollte ihnen nach dem Vertrag in bestimmten Zeitabschnitten bar ausgezahlt werden. Solche Vorauszahlungen mögen in der Folgezeit durch einfache Verrechnungen ersetzt worden sein; immerhin war den Beklagten die Aneignung vereinnahmten Geldes nur in den Grenzen ihrer Provisions- und Spesenansprüche erlaubt. Der Fehlbetrag ist nun nach der Behauptung des Klägers und nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht etwa, auch nicht zu einem Teil, dadurch entstanden, daß Waren oder Gelder durch Verderb, Brand, Diebstahl Dritter, heimliche Entnahmen durch den Kläger oder dgl. abhanden gekommen sind, sondern ist, wie es das Landesarbeitsgericht ausdrückt, allein „auf mangelhafte oder unterlassene Erfüllung, vielleicht auch auf Verletzung der Vertragspflichten“ der Beklagten aus dem Anstellungsvertrag zurückzuführen. Feststellungen im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht nicht für erforderlich erachtet, namentlich hat es offengelassen, ob die Behauptung des Klägers zutreffe, daß Familienangehörige (die beiden Töchter) der Beklagten zu unbefugten Verbrauch von Waren und Geld beigetragen hätten.

Nach alledem kann nicht zweifelhaft sein, daß nach der Auffassung des Klägers wie nach der des Landesarbeitsgerichts der Fehlbetrag einen dem Kläger durch Vertragsverletzungen, wo nicht durch unerlaubte Handlungen (Unterschlagung von Waren und Geldern) der Beklagten zugefügten Vermögensschaden darstellt, dessen Ersatz mit der Klage verlangt wird. Irrig also ist es, wenn das Landesarbeitsgericht unter III seiner Entscheidungsgründe bemerkt, die Klage sei auf den Vertrag gestützt, „dessen Erfüllung sie von den Beklagten als Gesamtschuldnern (§ 427 ZPO.) verlange“. Der Anstellungsvertrag vom Juli 1927 bildet allerdings die Grundlage des Klagenanspruchs. Um Erfüllung dieses Vertrags hätte es sich aber nur handeln können, wenn etwa der Kläger Herausgabe vorhandenen Kassenbestands oder vorhandener Waren verlangt hätte. Der Kläger behauptet aber gerade, ver-

einnahmte Gelder seien nicht vorhanden, sondern von den Beklagten rechtswidrig verbraucht worden, ebenso seien Waren nicht in dem Umfang, wie es dem Vertrag entsprechen würde, vorhanden, da gewisse Posten von den Beklagten vertrags- und rechtswidrig abhanden gebracht worden seien. Für die Gelder und Warenposten, die — wie die Revisionsbegründung selbst betont — infolge des rechtswidrigen Verhaltens der Beklagten nicht herausgegeben werden können, beansprucht der Kläger Ersatz. Auf einen solchen Anspruch ist § 254 BGB. unmittelbar anwendbar.

Daß bei der Entstehung des „Fehlbetrags“ ein Verschulden des Klägers mitgewirkt hat, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß angenommen. Nach dieser Richtung hat auch die Revision des Klägers keine Einwendungen erhoben. Sie wendet sich nur dagegen, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger einen so erheblichen Anteil, nämlich die Hälfte der Verursachung beigemessen und dementsprechend die Hälfte des Schadens ausgedrückt hat. Eine Rechtsverletzung kann aber insoweit dem Landesarbeitsgericht nicht vorgeworfen werden. Die Feststellung der Schadenursache, wie auch die Abwägung des Verhältnisses, in dem mehrere Ursachen den Schaden herbeigeführt haben, ist an sich reine Tatsachenfeststellung. Rechtlich möglich ist es auch, bloße fahrlässige Mitverursachung durch den Beschädigten neben vorsätzlichem Verhalten des Schädigers zu berücksichtigen. Grundsätzlich wird allerdings vorsätzliche Verursachung schwerer zu bewerten sein als bloße fahrlässige Mitverursachung. Nach der besonderen Lage des vorliegenden Falles kann aber dem Landesarbeitsgericht vom Rechtsstandpunkt aus nicht entgegengetreten werden, wenn es die außergewöhnlich große, „durch nichts gerechtfertigte Vertrauenslosigkeit und Lässigkeit“ des Klägers, der als Kaufmann vom Fach den in kaufmännischen Dingen völlig unerfahrenen Beklagten nicht nur durch Rat, sondern auch durch laufende Ueberwachung, z. B. durch mindestens einmal im Jahr vorzunehmende Abrechnung, eine Stütze hätte sein müssen, ebenso hoch anschlägt, wie das Verhalten der Beklagten, das übrigens mindestens zum Teil ebenfalls nur in Unerfahrenheit und Leichtsinne seinen Grund hatte.

Wenn die Revision des Klägers geltend macht, es könne nicht Rechtens sein, daß die Beklagten für ihre Unterschlagungen die Hälfte des unterschlagenen Wertes zugesprochen erhielten und so auf seine Kosten 6000 RM. gewinnen, so ist dem entgegen-

zuhalten, daß die Beklagten die rechtswidrig angeeigneten Werte nach der eigenen Darstellung des Klägers verbraucht haben, also nicht mehr bereichert sind. Wie die Rechtslage beurteilt werden müßte, wenn die Beklagten — was in den Vorinstanzen niemals behauptet war und auch von der Revision nur als denkbar unterstellt wird — die unterschlagenen Gelder für sich zurückgelegt, etwa auf ein Sparkonto eingezahlt hätten, braucht nicht erörtert zu werden, da dieser Fall eben nicht vorliegt.

Ist, wie dargelegt, der Klageanspruch nicht auf Vertragserfüllung, sondern auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung oder Verletzung des Vertrags, wo nicht auf Schadenersatz wegen unerlaubter Handlungen, gestützt, so ist zwar § 254 BGB. anwendbar, andererseits freilich, wie der Revision zuzugeben ist, ein Abzug für Provision und Rabatt nicht gerechtfertigt. Nach dem Anstellungsvertrag stand den Beklagten Verkaufsprovision nur für abgelieferte Gelder aus ordnungsmäßigen Verkäufen zu und Rabatt nur auf Waren, die sie für ihren eigenen Haushalt gegen Entrichtung des ihnen eingeräumten verbilligten Preises entnahmen. Eine Auslegung des Vertrags dahin, daß ihnen diese Vergünstigungen auch dann noch zustehen sollten, wenn sie Kassengelder vertragswidrig verbrauchen und Waren ohne jede Bezahlung entnehmen und dann erst im Klageweg zum Ersatz des so angerichteten Schadens herangezogen werden würden, ist unmöglich.

Danach sind die Beklagten zum Ersatz der Hälfte des festgestellten Fehlbetrags ohne Abzug von Provision und Rabatt verpflichtet.

Die Revision des Klägers hat schließlich noch gebeten, die Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichts nachzuprüfen, soweit sie die durch das Verfahren vor dem Landgericht entstandenen Mehrkosten dem Kläger allein zur Last legt. Sie hält es für unbillig, daß namentlich die erheblichen Kosten der vom Landgericht erhobenen Sachverständigengutachten den Kläger allein treffen sollen, weil diese Gutachten demnächst im arbeitsgerichtlichen Verfahren verwertet worden seien und die Grundlage für die Verurteilung der Beklagten gebildet hätten. Gegen die bemängelte Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichts läßt sich aber rechtlich nichts einwenden. Sie entspricht der ausdrücklichen Vorschrift des § 276 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Ob daraus die von der Revision befürchteten Folgerungen zu ziehen sind, ist an dieser Stelle nicht zu erörtern.

Anmerkung. Das Urteil verdient Beachtung, da Prozesse über die Mankohaftung von Filialeleitern nicht ganz selten sind. Die Anwendung des § 254 BGB. erscheint geeignet, unbillige Härten der häufig recht weitgehenden Haftung auf Schadenersatz zu vermeiden. Es bleibt aber zweierlei zu beachten. Einmal ist, wie das RAG. ausdrücklich hervorhebt, § 254 nur bei Schadenersatzansprüchen und analog gelagerten Fällen, nicht aber bei Erfüllungsansprüchen anwendbar; es muß also sorgfältig geprüft werden, was für ein Anspruch geltend gemacht wird. Es hängt das sehr wesentlich von der vertraglichen Ausgestaltung der Beziehungen der Parteien zueinander ab. Und ferner müssen bei der Abwägung des beiderseitigen Verhaltens die gesamten Umstände des einzelnen Falles in Betracht gezogen werden. Wenn im vorliegenden Fall die fahrlässige Mitverursachung des Schadens durch den Arbeitgeber sehr weitgehend berücksichtigt wurde, so lagen dafür besondere Gründe vor, insbesondere die Tatsache, daß der Kläger Kaufmann vom Fach, der Angestellte aber in kaufmännischen Dingen völlig unerfahren war und der Kläger das wußte. Im allgemeinen kann, wie auch das RAG. hervorhebt, natürlich keine Rede davon sein, daß fahrlässige Vertrauensseligkeit des Arbeitgebers vorsätzliche Pflichtverletzungen des Angestellten, insbesondere direkte Unterschlagungen deckt. Anders dagegen ist es, wenn sich auch auf Seiten des Angestellten nur Fahrlässigkeit feststellen läßt.

Was die Kostenentscheidung im letzten Absatz betrifft, so ergibt sie sich ohne weiteres aus dem Gesetz. Die von der Revision angenommene Unbilligkeit dürfte aber nicht vorliegen. Denn dem Kläger sind lediglich die entstandenen Mehrkosten auferlegt. Wenn der Sachverständigenbeweis aber notwendig war und die dem Landgericht erstatteten Gutachten im Verfahren vor dem Arbeitsgericht verwertet worden sind, so handelt es sich eben nicht um Mehrkosten, die durch die Anrufung des Landgerichts entstanden wären, sondern es greift § 276 Abs. 3 Satz 1 ZPO. ein, wonach die im Verfahren vor dem Landgericht erwachsenen Kosten als Teil der Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu behandeln sind. Hueck.

Nr. 29 (RAG)

Mit einem angestellten Dentisten kann ein Wettbewerbsverbot rechtswirksam vereinbart werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 7. November 1934. — RAG. 167/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Hannover.

Der Sachverhalt und die Gründe der Vorinstanz ergeben sich aus dem ArbRSammI. Bd. 21 RAG. S. 101 abgedruckten Urteil des RAG. Die Revision der Klägerin hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Eine gesetzliche Anerkennung der Rechtsgültigkeit einer mit einem Zahntechniker (Dentisten) vereinbarten Wettbewerbsklausel glaubt die Revision aus § 133f RWGD. entnehmen zu können. Diese Gesetzesvorschrift sieht allerdings eine Wettbewerbsklausel, die zwischen einem Gewerbeunternehmer und einem der im § 133a RWGD. bezeichneten Angestellten abgeschlossen ist, an sich als zulässig an, denn sie schränkt deren Verbindlichkeit nur insoweit ein, als das Wettbewerbsverbot nach Zeit, Ort oder Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten bedeutet. Die Revision irrt aber darin, daß § 133f RWGD. auf die Parteien überhaupt Anwendung finde. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Beklagte in seiner Stellung bei der Klägerin unter die im § 133a RWGD. bezeichneten Angestellten zu rechnen wäre. Die Klägerin ist jedenfalls keine Gewerbeunternehmerin im Sinne des § 133f RWGD. Ihr Unternehmen der Zahnbehandlung dient der Ausübung der Heilkunde und auf diese ist, wie das Berufungsgericht zutreffend hervorhebt, die Gewerbeordnung nach ihrem § 6 nur insoweit anwendbar, als sie ausdrückliche Bestimmungen darüber enthält. § 133f RWGD. ist aber allgemeiner Natur und bezieht sich, wie der ganze Abschnitt VII, in dem er steht, nicht auf die Ausübung der Heilkunde.

Damit ist indessen noch nicht gesagt, daß der Zahntechniker (Dentist) kein Gewerbe ausübt, d. h. nicht in erster Linie zum Zwecke des Geldverdienens tätig wird, sondern im Dienste höherer Aufgaben steht, die eine Einengung durch ein Wettbewerbsabkommen, das auf gewerblichem Gebiet grundsätzlich zulässig und erst bei übermäßiger Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit sittenwidrig ist, überhaupt nicht vertragen. Die grundsätzliche Unzulässigkeit jedes Wettbewerbsabkommens hat die Rechtsprechung des Reichsgerichts bisher außer für Rechtsanwälte für approbierte Ärzte angenommen, wobei sie letzteren die approbierten Zahnärzte gleichgestellt hat (RGZ. Bd. 66 S. 141, Bd. 68 S. 186). Dagegen hat sie eine gleiche Behandlung der nicht approbierten Zahnheilkundigen abgelehnt, und zwar sogar der sog. amerikanischen Zahnärzte, d. h. derjenigen Zahnheilkundigen, die in Amerika den akademischen Dokortitel erworben haben, mögen sie auch im Einzelfall „von dem urteils- und zahlungsfähigen Publikum mit Recht deutschen Zahnärzten mindestens gleichgewertet werden“. (RGZ. Bd. 70 S. 339.) Das Berufungsgericht sieht eine unter-

schiedliche Behandlung der Dentisten gegenüber Ärzten und Zahnärzten in bezug auf die Zulässigkeit eines Wettbewerbsverbotes insolge inzwischen veränderter Stellung der ersteren als mit den heutigen Anschauungen nicht mehr vereinbar an und hat deshalb das Wettbewerbsabkommen der Parteien vom 1. März 1932 als sittenwidrig und mithin nach § 138 BGB. nichtig erachtet. Hiergegen richtet sich der Hauptangriff der Revision.

Die Entscheidung ist unter dem Gesichtspunkt zu finden, ob das allgemeine Volksbewußtsein schon heute dahin geht, daß der Zahntechniker — gemeint ist immer der sog. Dentist, der nicht nur technische Arbeiten für Zahnärzte oder Zahnheilkundige anfertigt, sondern selbst die Zahnheilkunde ausübt — seinen Beruf nicht als Gewerbe, also nicht in erster Linie zum Geldverdienen, sondern aus höherer sittlicher Auffassung heraus im Dienste des Gemeinwohls ausübt, daß also seine Berufsausübung sich nicht nach den wirtschaftlichen Anschauungen des Erwerbslebens richtet und es von allen billig und gerecht Denkenden als anstößig empfunden wird, wenn er durch ein Wettbewerbsabkommen, wie es im Erwerbsleben zulässig und nicht selten ist, in der freien Ausübung der Praxis eingeschränkt wird. Eine so aus dem allgemeinen Erwerbsleben herausgehobene Stellung hat die Rechtsprechung für die deutschen approbierten Ärzte angenommen. Diese sind tatsächlich Träger geistiger Kräfte im Dienste des Gemeinwohls. Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen, wie sie das Reichsgericht in seiner grundlegenden Entscheidung vom 11. Juni 1901 (RGZ. Bd. 66 S. 150) schon für die damalige Zeit anführt, zeigen, daß auch die nicht beamteten Ärzte auf dem Gebiet der Gesundheitspflege eine besondere Stellung mit stark öffentlich-rechtlichem Einschlag einnehmen. Sie sind durch die staatliche Approbation als wissenschaftlich und praktisch für die öffentliche und private Heilbehandlung ausgebildet und als besonders zuverlässig nach außen hin gekennzeichnet. In ihren Kreisen hat sich ein in besonderem Maße von sittlichen Anschauungen getragenes Bewußtsein erhöhter Standespflichten gegenüber der Allgemeinheit seit alters herausgebildet. Für die Innehaltung dieser Pflichten sorgen staatlich eingesetzte Ehrengerichte, die von jeher das Eindringen rein gewerblicher Gesichtspunkte von der ärztlichen Berufsauffassung ferngehalten und sowohl den Verkauf einer ärztlichen Praxis als auch die Fesselung der ärztlichen Berufsausübung durch vertragliche Wettbewerbsverbote als mit der sittlichen Würde des

Arzteberufes unvereinbar angesehen haben. Diese Auffassung von der sittlichen Höhe des über gewerbliche Unternehmen herausgehobenen Arzteberufes hat, wie das Reichsgericht besonders hervorhebt, nicht nur im Kreise der Ärzte selbst sich allgemein durchgesetzt, sondern ist Gemeingut des ganzen deutschen Volkes geworden. Auch die Zahnärzte haben eine besondere, wenngleich nicht so umfassende wissenschaftliche Vorbildung und bedürfen zu ihrer Berufsausübung einer staatlichen Approbation. Sie sind gleichfalls Ärzte, nämlich Fachärzte, unterstehen den gleichen Standes- und Sittenanschauungen wie die übrigen Ärzte und werden im allgemeinen Volksbewußtsein wie Ärzte bewertet.

Nun ist freilich nicht zu verkennen, daß der Stand der Zahntechniker (Dentisten) sich seit der Entscheidung des Reichsgerichts vom 26. Februar 1909 (RGZ. Bd. 70 S. 339), die die erwähnte scharfe Trennung zwischen diesen und den Zahnärzten macht, inzwischen nicht unwesentlich gehoben hat. Die Zahntechniker (Dentisten) haben sich in dem Reichsverband deutscher Dentisten eine gefestigte Standesorganisation geschaffen und ihre Vorbildung verbessert. Durch die Reichsversicherungsordnung, und zwar schon in deren ursprünglicher Fassung vom 19. Juli 1911, haben sie eine besondere Stellung in der öffentlichen Gesundheitspflege insofern eingeräumt erhalten, als sie, wenigstens im Falle besonderer behördlicher Anerkennung, im Bereich der öffentlich-rechtlichen Krankenversicherung zur Behandlung von Zahnkrankheiten neben den Zahnärzten zugelassen sind. Diese Anerkennung ist heute wohl allgemein (für Preußen f. Amtsbl. des pr. Min. f. Volkswohlfahrt 1920 S. 370) von einer staatlichen Prüfung der Zahntechniker abhängig gemacht. Nach § 23 der Zulassungsordnung vom 27. Juli 1933 (RGBl. I S. 450) müssen sogar Zahntechniker in einem bestimmten Verhältnis neben den Zahnärzten, nämlich 4 Zahntechniker auf 6 Zahnärzte, zur Behandlung von Krankenkassenmitgliedern in freier Praxis zugelassen werden. Gleichwohl sind zwischen Zahnärzten und Zahntechnikern in ihrer öffentlich-rechtlichen Anerkennung noch erhebliche Unterschiede verblieben. So darf die Zahnbehandlung seitens der öffentlichen Krankenkassen durch einen Zahntechniker nur mit Zustimmung des Kranken erfolgen; von der Behandlung von Mund- und Rieferkranken sind die Zahntechniker ausdrücklich ausgeschlossen. Sie erhalten auch ferner keine wissenschaftliche, sondern nur eine praktische Ausbildung und es fehlt ihnen die eine besonders zuverlässige wissen-

schaftliche Heilbehandlung verbürgende staatliche Approbation. Daß sich auch nur im Kreise der staatlich geprüften und auf Grund von § 123 RW. anerkannten Zahntechniker heute schon eine gleich hohe sittliche Berufsauffassung wie die der Ärzte durchgesetzt und daß sie im Volke allgemeine Anerkennung gefunden hat, kann nicht festgestellt werden. Für die Berufsausübung der Zahntechniker bleiben noch heute in weitem Maße gewerbliche Anschauungen maßgebend. Der Zahntechniker übt danach ein wirkliches Heilgewerbe aus und wird im Volke mit dem approbierten Zahnarzt grundsätzlich nicht auf gleiche Stufe gestellt. Es trifft auch nicht zu, daß, wie das Berufungsgericht anzunehmen scheint, der Zahntechniker als den werktätigen Schichten des Volkes nahesteht und ihr Vertrauen in besonderem Maße genießend, von diesen Schichten dem approbierten Zahnarzt allgemein vorgezogen würde. Nach alledem kann, wie der Revision zuzugeben ist, nicht davon die Rede sein, daß die vertragliche Beschränkung der Berufsausübung eines Zahntechnikers im Volke allgemein als anstößig empfunden wird und daher nach § 138 BGB. ohne weiteres als sittenwidrig rechtsungültig ist; vielmehr ist an der oben erwähnten Trennung, die das Reichsgericht zwischen den Zahntechnikern und Zahnärzten gemacht hat, weiter festzuhalten.

Das Wettbewerbsabkommen der Parteien enthält auch nicht etwa nach seinen besonderen Bedingungen einen Verstoß gegen die guten Sitten. Hier kann § 133f RW. entsprechende Anwendung finden. Doch weder dem Ort, noch der Zeit, noch dem Gegenstand nach stellt die im Vertrag vom 1. März 1932 dem Kläger auferlegte Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens dar. Sie ist zeitlich nur auf 3 Jahre bemessen und erstreckt sich auf keinen ungewöhnlich großen Bezirk. Der Kläger geht des Vorteils seiner Zulassung zu kassenärztlicher Tätigkeit dadurch nicht verlustig; denn die Zulassung erfolgt stets für den Bezirk eines Oberversicherungsamts, und das Oberversicherungsamt Hannover, in dessen Bezirk der Kläger zugelassen ist, reicht weit über das ihm durch das Wettbewerbsverbot verschlossene Gebiet hinaus.

Auch hinsichtlich der gleichfalls bestrittenen Höhe des hiernach dem Grunde nach gerechtfertigten Klageanspruchs bestehen keine begründeten Bedenken. Entscheidend ist dabei allerdings nicht ohne weiteres der Umstand, daß der mit der Klage verlangte und vom Arbeitsgericht zuerkannte Betrag den der vereinbarten Vertrags-

strafe nicht übersteigt; denn eine übermäßig hohe Vertragsstrafe kann nach § 343 BGB. durch Urteil auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden. Die zugesprochene Klagesumme von 1500 RM. bleibt aber hinter der vereinbarten Vertragsstrafe von 5000 RM. so weit zurück, daß sie bei Berücksichtigung der gewerblichen Einkommensverhältnisse der Parteien auf keinen Fall als übermäßig gelten kann.

Nr. 30 (RAG)

1. Wesen und Wirkung der RW.
2. Geltungsbereich des allg. verbdl. RW. für Hoch-, Beton- und Tiefbauarbeiten; maßgebend ist dafür § 1, nicht auch § 5 Nr. 5 des TarifV.
3. Kiesgruben fallen nicht unter seinen Bereich.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. November 1934. — RAG. 158/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. ist in einer Kiesgrube des Bekl. v. 12.—16. 3. 34 und v. 24.—29. 3. 34 gegen einen Stundenbruttolohn von 60 Pfg. und v. 29. 3.—3. 4. 34 gegen einen Stundenbruttolohn von 68 Pfg. beschäftigt gewesen. Vor dem ArbGer. beansprucht er neben einer Nachzahlung von 1,20 RM. für die Zeit v. 24.—29. 3., da er in dieser Woche 52 Stunden gearbeitet und nur 30 RM. erhalten habe, für 93 Arbeitsstunden v. 12.—16. u. v. 24.—29. 3. Nachzahlung von 8 Pfg. für die Stunde, also von insgesamt 7,44 RM., da die Arbeit in der Kiesgrube als Tiefbauarbeit nach dem Arbeitstarif für das Baugewerbe der Provinz Brandenburg i. Vbdg. mit dem für allg. verbdl. erkl. Reichstarifvertrag für Hoch-, Beton- und Tiefbauarbeiten zu bezahlen sei. Er hatte wegen der gleichen Forderung bereits am 7. 4. 34 Klage erhoben, die Klage aber zurückgenommen mit der Begründung, daß die Arbeit in der Kiesgrube nicht unter den genannten TV. falle. Zur Klagezurücknahme will er sich nur deshalb verstanden haben, weil ihm Wiedereinstellung zugesichert worden sei.

Der Bekl. wendete gegen die Klageforderung Vergleich ein und bestritt, daß die Arbeit in der Kiesgrube, die nur im Einschleppen von Kies in Loren bestände, als Tiefbauarbeit anzusehen sei.

Das ArbGer. verurteilte den Bekl. nach Klagantrag.

Auf die Berufung des Bekl. hob das RAG. das Urteil auf, soweit es die Nachforderung von 7,44 RM. betraf und wies insoweit die Klage ab. Die zugelassene Rev. des Kl. wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Der Kl. fordert Tariflohn lediglich kraft der Allgemeinverbindlichkeit des Reichstarifsvertrags.

Die Rev. rügt nicht ohne Grund die Nichtanwendung des § 5 Nr. 5 dieses TB. auf Tarifaußenleiter. Der Tarif ist nach ArbBl. 1933 VI. Teil Nr. 14 S. 132 Nr. 401 für allg. verbdl. erkl. worden. Ausdrücklich ausgenommen von der Allgemeinverbindlichkeit ist nach Nr. 8 der Erklärung nur § 11 des TB. Es ist durch nichts begründet, die Geltung des § 5 Nr. 5 auf die Vertragsparteien des TB. zu beschränken. Das Wesen der WGE. besteht darin, daß dadurch die Arbeitsverträge von Außenleitern der normativen Wirkung des TB. unterworfen werden, daß ihm also alle Arbeitsverträge unterstellt werden, die „nach der Art der Arbeit unter den TB. fallen“ (§ 2 TBW.), diese dann aber auch dem TB. in seinem ganzen Umfang — abgesehen lediglich von den etwa in der WGE. selbst besonders genannten Ausnahmen.

Allein damit ist noch nichts für die Entsch. der Frage gewonnen, ob Arbeiten in der Kiesgrube „nach Art der Arbeit“ unter den TB. fallen. Denn dazu kann allerdings § 5 Nr. 5 nicht, wie die Rev. meint, herangezogen werden. § 5 enthält die normativen Vereinbarungen über den Arbeitslohn, aber nicht die Abgrenzung der von dem TB. selbst erfaßten Arbeitsverhältnisse und damit auch der Außenleiter, die durch die WGE. dem TB. unterworfen wurden. Der Geltungsbereich ist vielmehr lediglich in § 1 des TB. abgesteckt. § 1 Nr. 4 — und mit ihm gleichlautend Nr. 4 der WGE. — zählt die Arbeiten auf, für die der TB. gilt, nämlich nur Bauarbeiten und darunter Tiefbauarbeiten. § 5 Nr. 5 Abs. 2 führt nur an, was in dem so umgrenzten Baugewerbe — gleichviel ob Angehörige der Tarifvertragsparteien oder Außenleiter in Frage stehen — als Tiefbauarbeit zu bezahlen ist, und nennt in diesem Zusammenhange „Erdarbeiten jeder Art“. Es kann also nicht etwa aus § 5 Nr. 5 Abs. 2 geschlossen werden, daß Erdarbeiten jeder Art schlecht hin zu den Tiefbauarbeiten zu zählen sind, sondern nur, daß alle Erdarbeiten, die in einem Tiefbaugewerbe ausgeführt werden, als Tiefbauarbeiten zu gelten haben. Insofern ist dem VerG. zuzustimmen, wenn es den Arbeitszweck entscheiden läßt, d. h. den Zweck des Unternehmens, in dem die Arbeiten geleistet werden. Von der Zweckbestimmung der

Arbeit geht auch das Ur. des RAG. v. 12. 7. 33, Entsch. Bd. 13 S. 88, 92¹⁾ aus, wenn es billigt, daß der Präsident des Landesarbeitsamts für Steingewerbearbeiten eines Straßenbauunternehmens die Lohnbedingungen des Bautarifs für anwendbar erklärt hat, weil es sich um ein „typisches Tiefbauunternehmen“ handelte, das alle Arbeiten, „die zur Erfüllung dieser Aufgabe erforderlich waren“, umfaßte, und wenn es weiter [S. 94]²⁾ den Einwand der damaligen Rev., daß dann auch der Lehmfisch in der Ziegelindustrie zu den Tiefbauarbeiten gezählt werden müßte, aus der Erwägung zurückweist, daß die Arbeiten der Ziegelindustrie ihrer ganzen Art und Bedeutung nach im Verkehr nicht zu den Bauarbeiten gerechnet werden. Ebenso hat das Ur. des RAG. v. 27. 2. 32 Entsch. Bd. 10 S. 227 [234]³⁾ für Abbrucharbeiten die Geltung des Reichsbautarifvertrags darauf abgestellt, ob die Arbeiten als (unselbständige) Teile eines Bauunternehmens oder im Rahmen eines wirtschaftlich und arbeitsrechtlich anders gerichteten Gewerbevorhabens ausgeführt werden.

Das VerG. führt ohne Rechtsirrtum aus, daß die Kiesbewegung in der Kiesgrube des Bekl. Selbstzweck des Unternehmens ist und daß der Bekl. kein Baugewerbe irgendwelcher Art betreibt. Es entspricht auch der Verkehrsanschauung, daß bloße Kiesgrubenbetriebe nicht zum Tiefbaugewerbe rechnen. Damit fällt das Gewerbe nicht in den Geltungsbereich des Bautarifvertrags, wenn in dem Unternehmen auch Erdarbeiten ausgeführt werden.

Anmerkung. Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt. Es stimmt mit der bisherigen Rechtsprechung des RAG. überein und geht mit Recht wiederum davon aus, daß für die Tarifanwendung nicht lediglich die verrichtete Arbeit, sondern auch die Art des Betriebes, für den sie geleistet wird, maßgebend ist.

Ripperdeh.

Nr. 31 (RAG)

Ein Betriebsvertretungsmitglied, das auf Grund des Ges. v. 4. 4. 1933 durch den Regierungspräsidenten ernannt war, genöß vor Beginn der Amtsstellung noch nicht den besonderen Kündigungsschutz des § 96 BGG. Es konnte aber ein Verstoß gegen § 95 BGG. vorliegen, wenn die Mitteilung von der bevorstehenden Er-

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 18 RAG. S. 289, 293.

²⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 18 RAG. S. 295.

³⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 14 RAG. S. 433, 438.

nennung durch die Verwaltungsbehörde zum Betriebsvertretungsmitglied in dem noch schwankenden, zur Kündigung noch nicht entschlossenen Arbeitgeber den Entschluß zur Kündigung erst zur Reife gebracht hat, aber nicht schon, wenn durch jene Mitteilung lediglich die Ausführung des bereits feststehenden Kündigungsentchlusses beschleunigt worden ist. Bedeutung für das gegenwärtige Recht. Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 24. Oktober 1934. — RAG. 107/1934. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Breslau.

Bei der Bekl. bestand im Herbst 1933 keine Betriebsvertretung, obgleich die Voraussetzungen für die Bestellung einer solchen gegeben waren. Auf Betreiben der NSBD. ernannte der Regierungspräsident in Breslau am 4. 12. 1933 drei im Dienst der Bekl. stehende Arbeitnehmer, darunter den Kl., zu Mitgliedern der Betriebsvertretung der Bekl. Die Verfügung ist der Bekl. am 6. 12. 1933 zugegangen. Bereits am 30. 11. 1933 hatte die Bekl. dem Kl. auf den 7. 12. 1933 gekündigt mit der Begründung, sie müsse wegen außerordentlichen Rückgangs des Bierumsatzes in den Bierstuben das im Ausschank beschäftigte Personal verringern, und von den im Ausschank beschäftigten Schänkern sei der Kl. der jüngste. Der Kl. will diese Kündigung nicht gelten lassen: Die gegebene Begründung sei nur vorgetäuscht; der wahre Grund der Kündigung sei, daß die Bekl. ihn des Kündigungsschutzes als Betriebsvertretungsmitglied nicht habe teilhaftig werden lassen wollen (§ 95 BRG.), aber auch schon § 96 BRG. stehe der Kündigung im Wege. Er hat Kl. auf Weiterbeschäftigung und Fortzahlung seines Lohnes erhoben. Das ArbGer. hat der Klage stattgegeben, das LAG. hat sie abgewiesen. Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Der Kl. war mit zwei anderen Arbeitnehmern der Bekl. zunächst von einer Belegschaftsversammlung gewählt worden. Die 3 Gewählten hatten sich auch schon der Bekl. vorgestellt, waren aber von dieser darauf hingewiesen worden, daß erst die Ernennung durch den Regierungspräsidenten die Wahl wirksam mache; die Bekl. hatte es jedoch nicht abgelehnt, mit dem Kl. schon vorher zu verhandeln, als er wegen der Arbeitszeit eines Küchenmädchens bei ihr vorstellig wurde. Der Regierungspräsident, der um die Bestätigung der Wahl angegangen worden war, übertrug die Bearbeitung des Antrags dem Gewerbeaufsichtsamt. Dessen Sachbearbeiter erkundigte sich am 28. 11. 1933 fernmündlich bei der Bekl. nach der Eignung der Vorgesetzten. Vor dem ArbGer.

wurde darüber gestritten, ob hierbei die Bekl. mitgeteilt hat, sie beabsichtigte dem Kl. zu kündigen, oder ob dabei von einer Kündigung des Kl. nicht die Rede war. Das LAG. hat auf Grund der schon vom ArbGer. beigezogenen Äußerung des Gewerbeaufsichtsamtes festgestellt, daß die Bekl. diesem schon am 28. 11. 1933 erklärt hat, dem Kl. werde gekündigt werden.

Der Kl. hat in erster Linie behauptet, die Bekl. habe seiner Ernennung zum Betriebsvertretungsmitglied durch die Kündigung zuvorkommen wollen. Er hat verschiedene Beweisanzeichen dafür vorgebracht, namentlich auf die auffallende Tatsache hingewiesen, daß die Kündigung unmittelbar nach dem Ferngespräch mit dem Sachbearbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes ausgesprochen worden sei, also unmittelbar, nachdem der Bekl. die Ernennung des Kl. als nahe bevorstehend erkennbar geworden sei. Der Kl. hat aber auch den Schutz des § 96 BRG. für sich in Anspruch genommen und hierzu geltend gemacht: Unter der Herrschaft des Kampfes habe die Rechtsstellung der beiden wirtschaftlichen Gegenspieler scharf gegeneinander abgegrenzt werden müssen; das habe zu der Auslegung des § 96 geführt, daß erst der Eintritt in das Betriebsvertretungsamt den Kündigungsschutz gebe. Nachdem aber die Ernennung der Betriebsvertretungsmitglieder durch den Staat erfolge, dürfe diese Machtbefugnis des Staates nicht durch den Betriebsinhaber behindert werden. Andernfalls würde eine Maßnahme des totalen nationalsozialistischen Staates schwächer sein, als die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung. Es müsse also genügen, daß die Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied erfolgt sei, als er noch dem Betriebe der Bekl. angehört habe, und daß er schon gekündigt gewesen sei, sei ohne Bedeutung; die Kündigung sei durch die staatliche Ernennung überholt worden.

Die Bekl. hat behauptet, die Kündigung des Kl. sei aus den in dem Kündigungsschreiben vom 30. 11. 1933 angegebenen Gründen schon lange vorher beschlossene Sache gewesen und durch die Vorgänge hinsichtlich der Einsetzung einer Betriebsvertretung in keiner Weise beeinflusst worden.

Das ArbGer. hat sich auf folgenden Standpunkt gestellt:

Entweder habe die Bekl. erst auf das Ferngespräch v. 28. 11. 1933 hin den Entschluß zur Kündigung des Kl. gefaßt — dann sei die Kündigung nach § 95 BRG. nichtig. Oder aber die Bekl. habe durch ihr Verhalten gegenüber dem Sachbearbeiter des Ge-

werbeaufsichtsbeamten bei dem Ferngespräch vom 28. 11. 1933 — möge sie nun dabei von der beabsichtigten Kündigung gesprochen haben oder nicht — die Verpflichtung übernommen, bis zum Eingang der Entscheidung des Regierungspräsidenten mit der Kündigung zu warten. § 96 BtG. sei nicht anwendbar.

Das LAG. hat die Klage in erster Linie deshalb abgewiesen, weil der Regierungspräsident nicht befugt gewesen sei, eine Betriebsvertretung für einen Betrieb zu ernennen, in dem — wie bei der Bekl. — bis dahin keine Betriebsvertretung vorhanden war. Damit entfielen alle Folgerungen, die das ArbGer. aus der Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied gezogen habe. Im übrigen könne das LAG. auch der Beweiswürdigung des ArbGer. nicht beitreten. Die Auskunft des Gewerbeaufsichtsamtes ergebe, daß die Bekl. bei dem Ferngespräch vom 28. 11. 1933 erklärt habe, dem Kl. werde gekündigt werden; also habe sie keine Gewähr für ein weiteres Bleiben des Kl. im Betrieb übernommen. Die Zeugenvernehmung habe auch „nichts Entscheidendes für eine angebliche Betriebsratsfeindlichkeit der Beklagten“ ergeben; unstreitig sei der Umsatz der Bekl. zurückgegangen, und der Kl. sei der dienstjüngste Zapfer im Betrieb gewesen und nach seiner Entlassung sei keine neue Kraft für ihn eingestellt worden.

Die Revision weist demgegenüber zunächst zutreffend darauf hin, daß — was allerdings dem LAG. bei seiner Entscheidung noch nicht bekannt sein konnte — das RAG. in den Urteilen vom 21. 3. 1934 (RAG. 322/33) — RAG. Bd. 13 S. 356 und ArbR. Samml. Bd. 20 S. 247 — und vom 11. 4. 1934 (RAG. 325/33¹⁾) entschieden hat, daß nach dem Ges. vom 4. 4. 1933 das Recht der Verwaltungsbehörde zur Ernennung von Betriebsvertretungsmitgliedern ohne Rücksicht darauf besteht, ob in einem betriebsvertretungspflichtigen Betrieb zur Zeit eine Betriebsvertretung tatsächlich vorhanden war oder nicht.

Zu Unrecht meint aber die Revision, daß das LAG. seine Entscheidung einzig und allein auf seine Auslegung des Ges. v. 4. 4. 1933 gestützt habe und daß seine weiteren Ausführungen nach der eigenen Absicht des LAG. überhaupt nicht die Bedeutung von Entscheidungsgründen, auch nicht von hilfsweise beigelegten, haben sollten.

Die Revision will das daraus entnehmen, daß das LAG. nicht erschöpfend Stellung zu den Tat- und Rechtsfragen genommen habe, die

¹⁾ ArbR. Samml. Bd. 21 S. 125.

sich für den Fall ergäben, daß jene Auslegung unrichtig und der Regierungspräsident doch zur Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied befugt gewesen sein sollte. Namentlich habe das LAG. sich nicht mit der Frage beschäftigt, ob die Bekl. am 28. 11. 1933 dem Sachbearbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes erklärt habe, dem Kl. werde gekündigt werden, und auch nicht mit der Frage, ob die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 95 BtG. nichtig sei. Zuzugeben ist der Revision allerdings, daß die in Frage kommenden Ausführungen des LAG. überaus knapp gehalten sind. Andererseits drückt sich aber das LAG. gerade hier sehr bestimmt aus, und diese Bestimmtheit läßt keinen Zweifel darüber, daß es sich nicht nur um beiläufige, für die Entscheidung nicht wesentliche Bemerkungen, sondern um eine ernsthaft gewollte, aus der Begründung des arbeitsgerichtl. Urteils zu ergänzende Hilfsbegründung handelt. Das LAG. nimmt zunächst ausdrücklich Stellung zu dem vom ArbGer. offengelassenen Streit der Parteien, welchen Inhalt das Ferngespräch der Beklagten mit dem Sachbearbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes gehabt hat, indem es auf Grund der vom ArbGer. beigezogenen amtlichen Auskunft dieser Behörde festgestellt, die Bekl. habe damals erklärt, dem Kl. werde gekündigt werden. Daraus zieht es in erkennbar bewußtem Gegensatz zum ArbGer. die rechtliche Folgerung, daß die Bekl. keine Gewähr für ein weiteres Verbleiben des Kl. im Betrieb übernommen habe. Damit lehnt es erkennbar die eine der beiden vom ArbGer. wahlweise gegebenen Begründungen seiner Entscheidung ab. Es blieb dann nur die Frage, ob die Bekl. die Kündigung etwa ausgesprochen habe, um die Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied zu verhindern. Auch diese Frage hat das LAG., wenn auch nicht mit ausdrücklichen Worten, so doch hinreichend deutlich beantwortet. Wenn es sagt, „der vom ArbGer. erhobene Zeugenbeweis habe nichts für die vom Kl. behauptete Betriebsratsfeindlichkeit der Bekl. ergeben; tatsächlich sei der Umsatz der Bekl. zurückgegangen und es sei für den Kl. keine neue Kraft eingestellt worden“, so kann das nichts anderes heißen, als daß kein ausreichender Anhalt dafür gegeben sei, daß die Bekl. dem Kl. nicht aus den im Kündigungsschreiben angegebenen Gründen, sondern in Wahrheit deshalb gekündigt habe, um seine Bestellung zum Betriebsvertretungsmitglied zu verhindern, daß also im Gegensatz zur Annahme des ArbGer. ein Verstoß gegen § 95 BtG. nicht erweislich sei.

Die Revision bezeichnet hilfsweise diesen Standpunkt des LAG. als rechtsirrig. Sie meint, darin, daß die Bekl. selbst behauptet habe, bei ihrem Ferngespräch mit dem Gewerbeaufsichtsamt sei von einer Kündigung des Kl. überhaupt nicht die Rede gewesen, liege ein Zugeständnis im Sinne des § 288 ZPO., und danach komme es auf die gegenteilige amtliche Auskunft des Gewerbeaufsichtsbeamten überhaupt nicht an. Das ist rechtlich verfehlt. In den Vorinstanzen war es allerdings der

Kl., der — gestützt auf die amtliche Auskunft des Gewerbeaufsichtsamtes — behauptet hatte, bei dem Ferngespräch vom 28. November 1933 habe die Bekl. die Frage, ob der Kl. sich im Kündigungsverhältnis befinde, verneint. Der Kl. glaubte, aus diesem Hergang die für ihn günstige Folgerung ziehen zu können, daß bis zu diesem Ferngespräch seine Kündigung noch nicht beschloffen gewesen, daß der Entschluß zur Kündigung vielmehr erst durch dieses Ferngespräch ausgelöst worden sei, d. h. durch die Erkenntnis, daß seine Ernennung zum Betriebsvertretungsmitglied nahe bevorstehe. Die Bekl. hatte die Richtigkeit der Auskunft bestritten. Ein Zugeständnis im Sinne des § 288 ZPO. — das sich allein auf vom Gegner behauptete Tatsachen bezieht — liegt also gerade nicht vor. Unerheblich ist, ob etwa die Bekl. jene Darstellung deshalb bestritten hat, weil auch sie der Meinung war, andernfalls möchte das Gericht annehmen, die Kündigung sei erst nach diesem Ferngespräch und im Hinblick auf die nunmehr nahegerückte Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied beschloffen worden. Auch wenn dem so wäre und die Bekl. diese Meinung im Prozeß durch ihr Bestreiten zu erkennen gegeben hätte, wäre das RAG. doch nicht an diese übereinstimmende Auffassung der Parteien gebunden gewesen. Das RAG. war vielmehr weder durch § 288 ZPO., noch durch eine sonstige Verfahrensvorschrift gehindert, die tatsächliche Behauptung des Kl., die Bekl. habe dem Sachbearbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes gegenüber ausdrücklich verneint, daß sich der Kl. schon im Kündigungsverhältnis befinde, als durch die amtliche Auskunft des Gewerbeaufsichtsamtes bewiesen anzusehen und gleichwohl die Kl. mit der Begründung abzuweisen, daß der nunmehr festgestellte Sachverhalt — entgegen der Meinung beider Parteien — gar keine Stütze für den streitigen Anspruch des Kl. abgebe. Wie die Rechtslage dann zu beurteilen wäre, wenn die Bekl. dem Sachbearbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes über eine beabsichtigte Kündigung des Kl. keine Mitteilung gemacht hätte, kann danach dahingestellt bleiben.

Zuzugeben ist der Revision andererseits, daß rein tatsächlich auch dann, wenn die Bekl. dem Gewerbeaufsichtsamt am 28. 11. 1933 mitgeteilt hat, dem Kl. werde gekündigt werden, immer noch die Möglichkeit besteht, daß der Entschluß zur Kündigung schließlich erst durch den Anruf des Gewerbeaufsichtsamtes und die aus seiner Anfrage erkennbar gewordene Sachlage hervorgerufen worden ist. Die Kündigung könnte auch dann mit Rücksicht auf die nahe bevorstehende Ernennung des Kl. zum Betriebsvertretungsmitglied ausgelöst worden sein und den Zweck verfolgt haben, dieser Ernennung zuvorzukommen. Die Revision meint zwar selbst, es komme hierauf nicht an. Das ist indessen nicht richtig. Wie im Urteil des RAG. vom 24. 10. 1928 RAG. 163/28 (RAG.

Bd. 3 S. 33²⁾) ausgeführt ist, kann sehr wohl ein Verstoß gegen § 95 RAG. dann vorliegen, wenn die Mitteilung von der Wahl eines Arbeitnehmers zum Betriebsvertretungsmitglied — und dem gleichzustellen ist die Mitteilung von der bevorstehenden Ernennung durch die Verwaltungsbehörde — in dem noch schwankenden, zur Kündigung noch nicht entschlossenen Arbeitgeber der Entschluß zur Kündigung erst zur Reife gebracht hat. In derselben Entscheidung ist aber auch schon gesagt, daß von einem solchen Verstoß dann nicht gesprochen werden kann, wenn durch jene Mitteilung lediglich die Ausführung des bereits feststehenden Kündigungsentschlusses beschleunigt worden ist. Gerade dieser letztere Fall aber liegt nach der erkennbaren Annahme des RAG. hier vor oder doch ist die dahingehende Behauptung der Bekl. von dem beweispflichtigen Kl. nicht widerlegt.

Auf die vom Kläger in den Vorinstanzen vertretene Rechtsauffassung, daß unter der Herrschaft der nationalsozialistischen Staats- und Wirtschaftsordnung der § 96 RAG. anders als früher, nämlich dahin ausgelegt werden müsse, daß die staatliche Ernennung eines Betriebsvertretungsmitgliedes eine vorher ausgesprochene Kündigung wirkungslos mache, wenn nur der Ernannte im Zeitpunkt seiner Ernennung noch dem Betriebe angehöre, ist die Revision nicht zurückgekommen. Diese Rechtsauffassung ist auch in der Tat nicht haltbar. Nach dem klaren Willen des Ges. v. 4. 4. 1933 tritt die Ernennung lediglich an die Stelle der aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung unterbundenen Wahl. Auch das Ges. zur Ordnung der nationalen Arbeit v. 20. 1. 1934 gibt keinen Anhalt dafür, daß der Kündigungsschutz des Vertrauensmannes in irgendeinem Fall, sei es auch im Fall der Berufung durch den Treuhänder der Arbeit, vor dem Beginn der Amtsstellung einzusetzen solle.

Anmerkung. Die zum Abdruck in der amtlichen Sammlung vorgefehene Entscheidung betrifft zwar einen Fall des nicht mehr geltenden Ges. vom 4. 4. 1933 über die Ernennung zum Betriebsvertretungsmitglied durch die Verwaltungsbehörde. Sie hat aber trotz der Aufhebung dieses Gesetzes auch für späterhin wesentliche Bedeutung, da die Gründe des Urteils erkennen lassen, daß das RAG. eine parallele Auffassung auch für ähnliche Fälle vertreten würde. Zudem kommt die Entscheidung am Schlusse mit einem beiläufigen Satz auch unmittelbar auf den Beginn des Kündigungsschutzes bei Berufung eines Vertrauensmannes durch den Treuhänder nach dem RAG. zu sprechen und vertritt da eine

²⁾ ArbR Samml. Bd. 4 S. 317.

gleiche im allgemeinen verneinende Auffassung für die Zeit vor Beginn der Amtsstellung. Aus diesen Gründen sei auf die Entscheidung etwas näher eingegangen.

Schon unter Herrschaft des alten Rechtes konnte die Auffassung außerordentlich zweifelhaft sein, in welchem Zeitpunkt der besondere Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder beginne. Die Rechtsprechung des R.-AG. vertrat dazu den Standpunkt, daß der Kündigungsschutz des § 96 BRG. im allgemeinen erst einsetze, wenn die Kündigung nach Antritt des Amtes ausgesprochen werde, aber nicht, wenn sie zwar vorher ausgesprochen, aber erst innerhalb der Amtsperiode in Wirksamkeit trete. Dies war auch die herrschende Meinung im Schrifttum. (Aus der Rechtsprechung des RAG. vgl. das Urteil ArbRSamm. Bd. 8 S. 330.) Ein gewisses Gegengewicht gegen diesen sehr bedenklichen Standpunkt, der geeignet war, den Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder in vielen Fällen ernstlich zu gefährden, suchte die Rechtspr. durch Heranziehung des § 95 in gewissen Fällen. Sie suchte in der im vorliegenden Urteil auch erwähnten Entscheidung vom 24. Oktober 1928 wenigstens dann auf dem Wege eines Verstoßes gegen § 95 BRG. zu helfen, wenn die Mitteilung von der Wahl eines Arbeitnehmers zum Betriebsvertretungsmitglied in dem noch schwankenden zur Kündigung noch nicht entschlossenen Arbeitgeber den Entschluß zur Kündigung erst zur Reife gebracht hatte. Dies wurde aber schon dann abgelehnt, wenn durch jene Mitteilung lediglich die Ausführung des bereits feststehenden Kündigungsentchlusses beschleunigt worden war.

Diese Grundsätze überträgt das vorliegende Urteil auf den Fall der Ernennung eines Betriebsratsmitgliedes durch die Verwaltungsbehörde nach dem Ges. vom 4. 4. 1933. Eine erweiterte Handhabung des Kündigungsschutzes wird dabei auch unter der Herrschaft der neuen Staats- und Wirtschaftsordnung nicht als im Gesetz begründet angesehen; denn nach dem klaren Willen des Gesetzes vom 4. 4. 1933 trete die Ernennung lediglich an die Stelle der aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung unterbundenen Wahl. Die Entscheidung geht in dem oben erwähnten Schlußsatz auch noch einen Schritt weiter und ist der Ansicht, auch das ADG. gebe keinen Anhalt dafür, daß der Kündigungsschutz des Vertrauensmannes in irgendeinem Fall, sei es auch im Fall der Berufung durch den Treuhänder der Arbeit, vor den Beginn der Amtsstellung einsetzen solle.

Es wurde oben schon darauf hingewiesen, daß bereits unter der Geltung des BRG. diese Auslegung des Beginnes des Kündigungsschutzes für Betriebsvertretungsmitglieder sehr bedenklich war. Man hätte, ohne der Fassung des Gesetzes Gewalt anzutun, auch damals schon aus der Zweckbestimmung des Schutzes heraus mit mehr Recht den Standpunkt vertreten können, daß der Schutz auch schon solche Kündigungen betreffe, die vor der Amtsperiode ausgesprochen waren und erst innerhalb dieser wirksam wurden. Das hätte eher dem Zweck der Schutzvorschrift entsprochen. Der oben beschriebene Ausweg über den § 95 BRG. kann nicht als zulänglich anerkannt werden. Dies gilt um so mehr, als die Rechtsprechung durch die oben erwähnte Einschränkung, wonach nicht einmal die Beschleunigung einer bereits beabsichtigten Kündigung dar-

unter fallen sollte, von vornherein diesem Ausgleichsversuch den größten Teil seiner Wirkungsmöglichkeit nahm.

Dieselben Bedenken bestehen gegen diese enge Auslegung des Kündigungsschutzes für ernannte Betriebsvertretungsmitglieder vom 4. 4. 33.

Die geschilderten Bedenken gelten aber noch mehr im Hinblick auf das ADG. Wer das Amt eines Vertrauensrates übertragen bekommt, übernimmt damit einen Kreis von Ehrenpflichten für die Betriebsgemeinschaft. Das Gesetz schützt ihn ausdrücklich deshalb angesichts der exponierten Stellung, der er dadurch ausgesetzt ist, durch den § 14 ADG. Dieser Schutz würde zu einem großen Teil auf dem Papier stehen, wenn man allein den Wortlaut des § 14 hier ausschlaggebend sein ließe und nicht in jeder Weise auch schon Kündigungen unter den § 14 rechnen würde, die vor Antritt des Amtes nach dem Zeitpunkt der Abstimmung über die Liste oder nach der Berufung eines vom Treuhänder berufenen Vertrauensmannes ergehen, auch wenn sie in der Zwischenzeit von da bis zum 1. Mai ausgesprochen werden. Der Schutzzweck des Gesetzes muß hier für die Auslegung das stärkere Moment sein. Er kann nicht durch eine rein wörtliche Auslegung illusorisch gemacht werden. Dies bedeutet sonach auch nicht ein Hinwegsehen über einen etwa klaren Wortlaut, sondern diese Erwägung zeigt, daß der Wortlaut ersichtlich nur der Normalfall im Auge hat, aber für die eben erörterten Sonderfälle eine auslegungsfähige Situation offen läßt. Die gergenteiligen Auffassung von Mansfeld-Pohl, § 14 Anm. und Hueck-Ripperdey-Dieck, § 14 Anm. können daher nicht anerkannt werden. Auch der Versuch, hier etwa die Nichtigkeit einer solchen Kündigung nach § 134 BGB. anzunehmen, wird zwar in manchen Fällen helfen, reicht aber bei vielen Tatbeständen nicht aus und bedeutet nur einen unbefriedigenden Behelf. (Vgl. zu dem Problem wie hier Dersch, ADG. § 14 Anm.)

Dersch.

Nr. 32 (RAG)

Enthält die Satzung einer öffentlich-rechtlichen Pensionskasse die Bestimmung, daß auch ohne eingetretene Dienstunfähigkeit ein Anspruch auf Ruhegeld für diejenigen Mitglieder besteht, die gegen ihren Willen ohne eigenes Verschulden nach Ablauf einer gewissen Zeit aus dem Dienst entlassen wurden, und ist der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, dem entlassenen Mitglied in einem solchen Falle eine Bescheinigung über die unverschuldete Entlassung zu erteilen, so hat das Mitglied keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf die Bescheinigung, wenn es auf Grund gesetzlicher Verpflichtung entlassen wurde, selbst im Falle seines Nichtverschuldens. Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 7. November 1934. — 165/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Der Kl. war im Jahre 1910 von der Südb. Eisenbahngesellschaft an den W. Straßenbahnen als Schaffner angestellt und von ihr der Pensionskasse für Beamte Deutscher Privateisenbahnen, einer Körperschaft des öffentl. Rechts, an welcher die Eisenbahngesellschaft beteiligt war, nach seinem Dienstantritt gemäß der Kassensatzung als Mitglied zugeführt worden. Im Jahre 1928 übernahm die verklagte Stadt die Straßenbahnen. Sie trat in den mit dem Kl. geschlossenen Dienstvertrag ein und schloß sich ebenfalls der genannten Pensionskasse an.

Am 30. 9. 1933 wurde der Kl. auf Grund des durch WD. v. 28. 9. 1933 (RGBl. I S. 678) geänderten § 2 der zum Gef. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums (BBG.) v. 7. 4. 1933 (RGBl. I S. 175) ergangenen Zweiten DurchführungsWD. v. 4. 5. 1933 (RGBl. I S. 233) von der Befl. fristlos entlassen, weil er im Jahre 1931 fünf Wochen der Roten Gewerkschaftsopposition (RGO.), einer kommunistischen Hilfsorganisation, angehört hatte. Seine Anrufung des Regierungspräsidenten blieb ohne Erfolg. Um von der Pensionskasse Ruhegeld zu erhalten, hat er dann gemäß § 16 Nr. 4 der Kassensatzung von der Befl. mit der Klage die Ausstellung einer Bescheinigung über unfreiwillige und unverschuldete Entlassung verlangt.

Das ArbGer. hat der Klage stattgegeben, das Berufungsgericht die Berufung zurückgewiesen.

Auf die Revision ist die Klage abgewiesen worden.

Aus den Gründen:

I. Vor dem Berufungsger. hat die Befl. in erster Linie eingewendet, nicht das Gericht, sondern die Verwaltungsbehörde habe über den Klageanspruch zu entscheiden. Das Berufungsgericht hat darin die Einrede der Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts erblickt und hat sie, weil erst im zweiten Rechtszuge erhoben, als verspätet nach § 528 ZPO. und § 67 ArbGG. zurückgewiesen. Diese Begründung der Zurückweisung wird von der Revision mit Recht beanstandet. Es handelt sich bei dem Einwand nicht um die verzichtbare Einrede der Unzuständigkeit des Gerichts, sondern um die Einrede der Unzulässigkeit des Rechtswegs, die in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu berücksichtigen ist. Aber die Revision hält die Einrede zu Unrecht für begründet. Nach § 5 Abs. 5 der Zweiten DurchführungsWD. zum BBG. entscheidet die Verwaltungsbehörde unter Ausschluß der Nachprüfung durch Gerichte lediglich Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge. Will man nun selbst den Anspruch auf Ausstellung einer zur Erlangung

eines Ruhegeldes erbetenen Bescheinigung als Teil des Ruhegeldanspruchs ansehen, so ist eine solche Einbeziehung jenes Anspruchs in den auf Ruhegeld doch nur dann möglich, wenn für beide Ansprüche dieselbe Person als Schuldner in Frage kommt. Im vorliegenden Fall soll jedoch die Bescheinigung, deren Ausstellung der Kläger von der Beklagten als seiner Arbeitgeberin begehrt, ihm zu einer Zahlung von Ruhegeld nicht seitens der Beklagten, sondern seitens eines Dritten, der Pensionskasse, verhelfen. Dieser Ruhegeldanspruch wird von der in § 5 Abs. 5 angeordneten Ausschließung des Rechtswegs nicht betroffen; er gehört nicht zu den Bezügen aus dem gelösten Dienstverhältnis, sondern bildet einen nicht gegen den ArbGeb., sondern einen Dritten gegebenen besonderen Versorgungsanspruch.

II. 1. Weiter stellt die Rev. ein Rechtsschutzinteresse des Kl. an der Verfolgung des Klageanspruchs auf Ausstellung der begehrten Bescheinigung in Abrede. Den hierzu gemachten Ausführungen der Rev. kann nicht gefolgt werden. Das bestrittene Rechtsschutzinteresse des Kl. ergibt sich klar und deutlich aus dem Wortlaut des § 16 Nr. 4 der Kassensatzung. Sie bildet als Satzung einer öffentlich-rechtlichen Pensionskasse echtes objektives Recht und ist daher in der Rev.-Inst. frei nachprüfbar (s. ArbGG. von Baumbach-Teichmann § 73 Anm. 2). Eine Nachprüfung läßt aber keinen Zweifel am Bestehen des vom Berufungsger. ohne weiteres angenommenen Rechtsschutzinteresses aufkommen. Die Bestimmung der Satzung lautet:

„4. Ohne eingetretene Dienstunfähigkeit haben ferner Anspruch auf Ruhegelder diejenigen Mitglieder, welche nach Ablauf einer vom vollendeten 21. Lebensjahr ab zu rechnenden 10jährigen Beitragszeit (einschließlich der Nachversicherung) gegen ihren Willen ohne eigenes Verschulden aus dem Dienst entlassen werden. In dem Fall hat die entlassende Eisenbahnverwaltung die Ruhegelder der Kasse zu erstatten. Die Eisenbahnverwaltung ist verpflichtet, dem entlassenen Mitglied eine Bescheinigung über die unfreiwillige und unverschuldete Entlassung zu erteilen. Wird diese Bescheinigung nicht erteilt, so hat das Mitglied ein Klagerecht gegen die Verwaltung auf Erteilung der Bescheinigung. Das rechtskräftige Urteil in diesem Urteil ist für alle Teile bindend.“

Danach steht dem ohne eingetretene Dienstunfähigkeit aus dem Dienste der Befl. ausgeschiedenen Kl. ein Anspruch auf Ruhegeld

gegen die Kasse nur bei einer gegen seinen Willen ohne eigenes Verschulden erfolgten Entlassung zu, ist ferner die Bekl. verpflichtet, ihm die unfreiwillige und unverschuldete Entlassung zu bescheinigen und bindet das gegen die Bekl. erlangte rechtskräftige Urteil auch die Pensionskasse. Ob der Kl. nach dem Sinn der Satzung im Falle unverschuldeter Entlassung auch ohne Beibringung einer Bescheinigung der Bekl. seinen Ruhegeldanspruch gegenüber der Pensionskasse durchsetzen kann, kann unerörtert bleiben. Auf jeden Fall sichert ihm das erstrebte rechtskräftige Urteil, das nach der Satzung auch gegenüber der Pensionskasse gilt, den Ruhegeldanspruch gegen die Kasse. Sein Rechtsschutzinteresse an der Verfolgung des Klageanspruchs liegt damit klar zutage.

2. Während das ArbGer. ein Verschulden des Kl. im Sinne der angeführten Satzungsvorschrift verneint, wird es vom Berufungsgericht bejaht. Gleichwohl gelangt das Berufungsgericht zur Abweisung der Klage. Es sieht das Verschulden des Kl., der zwar die staatsfeindlichen kommunistischen Ziele der RGD. gekannt habe oder doch bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt habe kennen müssen, der aber nur ganz kurze Zeit und lediglich zur Förderung seiner beruflichen Stellung, also nicht zur Erreichung politischer Ziele, der RGD. angehört habe, als ein nur geringes an und legt den § 16 Nr. 4 der Satzung dahin aus, daß der ohne eingetretene Dienstunfähigkeit entlassene Angestellte den Anspruch auf Ruhegeld nur dann verlieren soll, wenn die Schwere seines Verschuldens in einem angemessenen Verhältnis zu dem daraus hergeleiteten Nachteil steht, was beim Kl. nicht zutrefte. Diese Auslegung wird von der Rev. mit Recht angegriffen. Sie geht schon von dem falschen Standpunkt aus, daß die Vorschrift dem trotz noch vorhandener Dienstfähigkeit entlassenen Angestellten einen an sich gegebenen Ruhegeldanspruch nur für den Fall seines Verschuldens entziehe, während sie ihm den Ruhegeldanspruch in Wirklichkeit umgekehrt nur für den Fall des Nichtverschuldens zubilligt. Sie findet weder im Wortlaut noch nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift einen ausreichenden Anhalt.

Richtig gesehen, trifft die Bestimmung der Satzung auf den Fall der Entlassung des Kl. überhaupt nicht zu. Dem aus dem Dienste scheidenden Mitgliede der Pensionskasse erwächst nach § 16

Nr. 1 und 3 der Satzung nach zehnjähriger Wartezeit ein Versicherungsanspruch auf Ruhegeld grundsätzlich nur dann, wenn das Mitglied entweder dauernd dienstunfähig ist oder das 65. Lebensjahr zurückgelegt hat. Hiervon enthält Nr. 4 des § 16 eine Ausnahme, indem sie dem beim Ausscheiden noch dienstfähigen Mitgliede einen Ruhegeldanspruch wenigstens für den Fall unverschuldeter Entlassung gewährt. Sie legt jedoch der entlassenden Eisenbahnverwaltung gleichzeitig die Pflicht auf, der Pensionskasse dieses gezahlte Ruhegeld zu erstatten. Der Ruhegeldanspruch des noch dienstfähigen, ohne eigenes Verschulden entlassenen Angestellten gegen die Pensionskasse und der Erstattungsanspruch der Kasse gegen die ihn entlassende Eisenbahnverwaltung stehen miteinander in untrennbarer Verbindung. Die Verbindung ist eine absichtliche. Sie hat offensichtlich den Zweck, die Pensionskasse von der Belastung mit diesen außergewöhnlichen, einem noch dienstfähigen Angestellten geschuldeten Ruhegeld freizuhalten und gibt ihr deshalb ein Rückgriffsrecht gegen die entlassende Eisenbahnverwaltung. Diese soll dadurch abgehalten werden, noch dienstfähige Angestellte, solange sie sich nichts zuschulden kommen lassen, vorzeitig zu entlassen, womit zugleich eine Sicherung des Angestellten gegen willkürliche unverschuldete Entlassungen seitens der Eisenbahnverwaltung geschaffen ist. Eine so getroffene Regelung ist jedoch nur für solche Fälle verständlich und gerechtfertigt, in denen die beteiligte Eisenbahnverwaltung auch die rechtliche Möglichkeit besessen hat, den noch dienstfähigen Angestellten weiter im Dienste zu behalten. Die besondere Eigenart des Falles bei der Entlassung des Kl. liegt nun aber gerade darin, daß die Bekl., die als Gemeinde unter die im § 1 der Zweiten DurchführungsVD. zum VVG. aufgeführten Arbeitgeber fällt, nach dem durch die VD. v. 28. 9. 1933 eingefügten zweiten Satz des § 2 gesetzlich gezwungen war, den Kl. ohne Rücksicht auf ein ihm zur Last fallendes etwaiges Verschulden allein auf Grund der Tatsache seiner früheren Zugehörigkeit zu einer kommunistischen Hilfsorganisation, wie sie die RGD. darstellt, zu entlassen. Mit der Einführung einer solchen gesetzlichen Entlassungspflicht hat die Pensionsatzung, deren letzte Aenderung aus dem Jahre 1928 stammt, nicht gerechnet und nicht rechnen können. Die in ihrem § 16 Nr. 4 getroffene Regelung

eines ausnahmsweisen Ruhegeldanspruchs für unverschuldet entlassene, noch dienstfähige Angestellte paßt nicht auf den Fall einer gesetzlichen Entlassungspflicht und ist für ihn nicht getroffen worden. Daraus folgt, daß der auf Grund gesetzlicher Verpflichtung entlassene, noch dienstfähige Kl., selbst im Falle seines Nichtverschuldens, das durch § 16 Nr. 4 der Pensionsfassung gleichzeitig geschaffene Klagerecht auf Ausstellung der eingeklagten Bescheinigung nicht besitzt.

Nr. 33 (RAG)

Eine Entlassung, die auf Grund der Vorschriften des Gef. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 7. 7. 1933/20. 7. 1933 ausgesprochen ist, schließt nicht ohne weiteres zugleich eine Lösung des Dienstverhältnisses auf Grund Vertrages in sich. Ein solcher Wille müßte vielmehr im Einzelfalle aus dem Inhalte und den besonderen Umständen erkennbar sein.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 22. September 1934. — RAG. 113/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Durch Schreiben vom 16. 9. 1933 wurde die seit dem 14. 10. 1925 bei der Befl. angestellte Kl. unter Berufung auf § 2a des Gef. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 7. 4./20. 7. 1933 (BBG.), vorförlieh auch auf Ziff. 4 der 2. DurchführungsBD. v. 4. 5. 1933, fristlos von der Befl. entlassen. Auf die Beschwerde der Kl. wurde ihr mit Brief der Befl. v. 25. 1. 1934 eröffnet, daß die Kündigung, soweit auf das BBG. gestützt, zurückgenommen werde. Sie wurde jedoch gleichzeitig, wie schon in einem vorangegangenen Schreiben v. 11. 1. 1934, als ordentliche Kündigung nach § 10 des Dienstvertrages aufrechterhalten. Die Kl., der vertragsmäßig eine dreimonatige Kündigungsfrist für den Schluß eines Kalendervierteljahres zusteht, erachtet diese Kündigung als frühestens mit dem Schreiben v. 11. 1. 1934 ausgesprochen und daher erst für den 30. 6. 1934 als wirksam und verlangt deshalb bis dahin ihr Gehalt. Die Befl. hält die vertragliche Kündigung als schon durch ihr Schreiben v. 16. 9. 1933 mitgedeckt. Sie betrachtet die Kl. daher als mit Ende 1933 ausgeschieden.

Das ArbGer. hat der Klage stattgegeben. Berufung und Revision sind zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die Entscheidung hängt davon ab, ob einer auf Grund des Gef. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 7. 4.

1933/20. 7. 1933 und der 2. DurchführungsBD. v. 4. 5. 1933 erklärten Entlassung eines Angestellten nachträglich vom Entlassenden die Bedeutung und Wirkung einer vertragsmäßigen fristgemäßen Kündigung beigelegt werden kann. Insofern ist zu beachten, daß die sofortige Kündigung nach § 626 BGB., § 70 SGB. auf dem Dienstvertrage beruht und dann gegeben ist, wenn die Fortsetzung des Vertrages dem Kündigenden nach den Umständen des Vertrages unter Beachtung der Grundsätze von Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Infolgedessen besteht an sich kein durchschlagender Hinderungsgrund, die nach jenen Vorschriften erklärte Vertragslösung auch in anderer vertraglich zulässiger Weise zu begründen und zugleich als hilfsweise ausgesprochene vertragliche Kündigung aufzufassen, zumal der Wille des Kündigenden, das Vertragsverhältnis auf jeden Fall zu beenden, aus der Tatsache der sofortigen Kündigung ohne weiteres zu erhellen pflegt. Die Auffassung der Tragweite der Kündigungserklärung ist Auslegungsfrage. Der Fall der Anwendung des Berufsbeamtenges. liegt insofern grundsätzlich anders, als § 2a in der Fassung des Gef. v. 20. 7. 1933 die zwingende, dem öffentlichen Recht angehörende Vorschrift gibt, daß kommunistisch eingestellte Beamte — und dies findet nach § 15 Gef. v. 7. 4. 1933 auch auf Angestellte Anwendung — aus dem Dienste zu entlassen seien. Darin liegt, da die kommunistische Gesinnung nicht ohne weiteres als eine Vertragswidrigkeit betrachtet werden kann, ein Eingriff des Reiches in das Dienstverhältnis kraft Staatshoheitsaktes. Daraus folgt, daß eine nach § 2a BBG. ausgesprochene Entlassung — und dies gilt auch für die auf § 4 DurchführungsBD. v. 4. 5. 1933 gestützte Entlassung — keineswegs ohne weiteres zugleich eine Lösung des Dienstverhältnisses auf Grund des Vertrages in sich schließen müßte, d. h. an sich noch nicht notwendig den Willen enthalten muß, den Vertrag auch abgesehen von dem staatlichen Eingriff aufzuheben. Ein solcher Wille müßte vielmehr im Einzelfalle aus dem Inhalte und den besonderen Umständen der Entlassungserklärung erkennbar und festzustellen sein. Das angefochtene Ur. stellt nun fest, daß die im Schreiben v. 16. 9. 1933 ausgesprochene Entlassung der Kl. lediglich in Erfüllung der durch das BBG. für die Befl. begründeten Obliegenheiten und Rechte erfolgt ist, daß sie nicht als Vertragskündigung gemeint war und somit für die Befl. nicht die Möglichkeit bestand, einen anderen Kündigungs-

grund nachzuschieben. Die dagegen von der Rev. geäußerten Bedenken können nicht für begründet erachtet werden. Da die Aufkündigung des Dienstverhältnisses sonach erst mit den Briefen v. 11./25. 1. 1934 als erfolgt anzusehen ist, die Kl. aber nach ihrem Dienstvertrage eine dreimonatige Kündigungsfrist, laufend bis zum Quartalschlusse, hatte, wirkte mithin die Kündigungserklärung der Bekl. v. Januar 1934 erst für Ende Juni dieses Jahres.

Anmerkung. Die zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung ist von großer Bedeutung durch die klare Herausarbeitung zweier Gruppen von Kündigungsgründen bei der Entlassung von Dienstvertragsangestellten öffentlicher Stellen, die unter das Berufsbeamten-Ges. v. 7. 4. 34 fallen. Das Urteil hebt mit Recht hervor, daß begrifflich einerseits die Entlassung auf Grund des § 2a des Berufsbeamten-Gesetzes und andererseits sonstige Kündigungen zu unterscheiden sind. Dem Urteil ist darin beizutreten, daß die erstere eine Einwirkung des Reiches auf das Dienstverhältnis kraft staatlichen Hoheitsaktes ist, die ihre Lösungsbegründung also in der Kraft des Staatsaktes, auf den die Kündigung sich stützt, trägt, und daß Lösungsgründe allgemein bürgerlich-rechtlicher Art sich damit verbinden können, es aber nicht brauchen. Aber konstruktiv erscheint es mißverständlich, wenn das Urteil den Gegensatz dadurch kennzeichnet, daß es die erstere Art der Entlassung als eine nicht auf Grund des Vertrags erfolgende Kündigung und die letztere Gruppe „als Lösung des Dienstverhältnisses auf Grund des Vertrages“ bezeichnet. Das RAG. will auch ersichtlich damit nur ausdrücken, daß die letztere Gruppe allein auf die allgemeine vertragliche Lage, die erstere dagegen auf ein neues Moment, den staatlichen Eingriff in den Arbeitsvertrag zurückgeht. In beiden Fällen handelt es sich also um Lösungsgründe des Vertrages und zwar im ersteren Fall um einen vom Gesetz geschaffenen neuen Kündigungsgrund eigener Art, im letzteren Fall um die sonstwie nach der allgemeinen Rechtslage denkbaren Kündigungsmöglichkeiten des Vertrages. Die Kündigung, die ursprünglich auf Grund des § 2a des BBG. erfolgte, ist, auch wenn sie ihren besonderen Grund in dem staatlichen Gebot zur Kündigung hat, eine echte Kündigungserklärung der Vertragspartei, keine etwa durch Staatsakt unmittelbar erfolgte Auflösung, was auch das RAG. nicht meint. Ist dies aber der Fall, daß sie also eine zwar durch staatliches Gebot notwendig gewordene Parteierklärung, aber immerhin eine Erklärung der Vertragspartei selbst ist, so zeigt sich darin eine Rechtsfigur für die einseitige Willenserklärung, die eine Parallele in dem Kontrahierungszwang zum Abschluß eines zweiseitigen Rechtsgeschäfts findet. Dieser rechtsgeschäftliche Erklärungszwang führt hier bei der Kündigungserklärung nur nicht, wie etwa bei dem Kontrahierungszwang des Schwerbeschäftigtengesetzes, zu einem Ersatzrechtsgeschäft wie nach § 7 des SchwBeschGes. Vielmehr ist die Kündigungserklärung, die hier in Frage steht, eine reale Kündigungserklärung der Vertragspartei selbst,

wenn auch veranlaßt durch den staatlichen rechtsgeschäftlichen Erklärungszwang.

Das Problem des vorliegenden Falles dürfte also auf die etwas allgemeinere Formel gebracht werden können, ob und unter welchen Umständen es möglich ist, eine im Hinblick auf solchen staatlichen rechtsgeschäftlichen Erklärungszwang von der Vertragspartei abgegebene Erklärung in eine freie außerhalb des staatlichen Erklärungszwangs stehende Erklärung umzudeuten oder ihr kumulatives Vorhandensein mit einer solchen anzunehmen, wenn nachträglich der staatliche Erklärungszwang als nicht vorhanden erkannt wird und die Partei sich deshalb auf ihn nicht mehr stützen kann.

Man könnte versucht sein, zur Lösung dieses Problems den Grundgedanken des § 140 BGB., der hier nicht unmittelbar eingreift, sinngemäß heranzuziehen und zu sagen, ebenso wie im Fall einer nichtigen Willenserklärung die Konversion in eine andere nur möglich ist, wenn anzunehmen ist, daß bei Kenntnis der Sachlage diese letztere gewollt wäre, müsse auch hier die freie ordentliche Kündigung als erfolgt angenommen werden können, wenn anzunehmen ist, sie hätte bei Kenntnis der Sachlage dem Willen des Unternehmers entsprochen. Auf dieses Ergebnis würde im vorliegenden Fall der Standpunkt der beklagten Unternehmerin hinauslaufen, die ohne weiteres die ordentliche vertragliche Kündigung auch schon durch das Kündigungsschreiben aus § 2a BBG. als mitgedeckt ansieht. Eine solche Auslegung würde aber zu weit gehen und in die Kündigung in Wirklichkeit ein nachträgliches Variationsrecht in einem Maße hineinragen, wie es nur vom Gesetz selbst besonders gestattet werden könnte; denn dies wäre nicht gleichbedeutend mit dem allgemeinen Problem des Nachschießens anderer Kündigungsgründe bei der gewöhnlichen Kündigung, das im allgemeinen bejahend beantwortet wird. Vielmehr liegt die Frage insofern etwas anders, als die erste Kündigung lediglich unter dem staatlichen Erklärungszwang abgegeben wurde und deshalb dieser Kündigungswille nicht so umfassend gespannt ist und gedeutet werden kann wie der allgemeine freie Kündigungswille bei der ordentlichen Kündigung. Fehlt der staatliche Erklärungszwang und stellt sich dies nachträglich heraus, so wird man deshalb nicht ohne weiteres annehmen können, daß der freie Kündigungswille ebenfalls vorhanden gewesen sei. Der Standpunkt des RAG. ist daher durchaus zu teilen, wonach ein solcher Wille im Einzelfall aus dem Inhalt und den besonderen Umständen der Entlassungserklärung erkennbar festzustellen sein müßte.

Der sch.

Nr. 34 (RAG)

Der Unternehmer, der einem Angestellten fristgemäß gekündigt hat, kann sich auch nach bereits beendetem Dienstverhältnis auf § 4 des Ges. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 4. 5. 1933 (BBG.) als Entlassungsgrund berufen. Es macht auch keinen Unterschied, ob die Entlassung auf Grund einer vor

dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochenen befristeten oder unbefristeten Kündigung erfolgt war, sofern die nachträgliche Berufung auf § 4 des BBG. innerhalb der Frist des § 5 Abs. 1 der 2. Durchf. u. d. F. der 2. ÄnderungsVO. v. 28. 9. 33, nämlich bis zum 31. März 1934, erfolgt ist.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 3. November 1934. — RAG. 151/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war seit dem 1. 2. 1922 bei der Bekl., einer Unternehmung, deren Gesellschaftskapital sich mit mehr als der Hälfte im Eigentum der Stadt B. befindet, beschäftigt. Von dem Staatskommissar zur Wahrnehmung der Geschäfte des Bürgermeisters, der als solcher in Vertretung des Oberbürgermeisters der Stadt B. handelte, war die Bekl. durch Verfügung v. 22. 3. 1933 angewiesen worden, zur Beseitigung von marxistischen Elementen, welche der nationalen Erhebung feindselig gegenüberstanden, von der Möglichkeit der fristgemäßen Kündigung solcher Angestellten und sonstigen Arbeitnehmer, die nicht mehr in den Betrieb der Gesellschaft paßten, Gebrauch zu machen. Insbesondere sei, so hieß es in der Verfügung, der Kündigungsstermin des 1. 4. 1933 in allen in Betracht kommenden Fällen auszunutzen. Am 30. 3. 1933 kündigte die Bekl. dem Kl. das Dienstverhältnis zum 30. 6. 1933. In dem Kündigungsschreiben war ausgesprochen, daß die Kündigung auf Grund der vorerwähnten Verf. des Staatskommissars v. 22. 3. 1933 erfolge.

Nach § 15 des für die Rechtsbeziehungen der Parteien maßgebenden Tarifvertrages für die Angestellten der B. Verkehrs-N.-G. v. 1. 12. 1932 erhalten die Angestellten, denen kein Ruhegeld gezahlt wird, im Falle ihres nicht von ihnen selbst verschuldeten Ausscheidens aus der B. ein Abkehrgehalt in Höhe von einem Monatsgehalt bis zur Höchstgrenze von 6 Monatsgehältern, je nach der Dauer ihrer Beschäftigung.

Auf Grund dieser Bestimmung beansprucht der Kl. von der Bekl. ein Abkehrgehalt in Höhe von 6 Monatsgehältern.

Die Bekl. hat sich darauf berufen, daß für den Anspruch der Rechtsweg nach dem BBG. und den im Anschluß daran ergangenen Durchf. u. d. F. verschlossen sei, außerdem aber auch geltend gemacht, der Kl. habe als früherer Angehöriger der SPD., der Eisernen Front und des Reichsbanners Schwarz-Rot-Gold seine Kündigung selbst verschuldet.

Das ArbGer. hat die Kl. wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges abgewiesen. Das LAG. hat das arbeitsgerichtl. Ur. aufgehoben und die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an das ArbGer. zurückverwiesen.

Auf die Revision ist das Urteil des LAG. aufgehoben und die Berufung gegen das Urteil des ArbGer. zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Nach § 1 der 2. VO. zur Durchführung des Ges. zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums v. 4. 5. 1933 (RGBl. I S. 233) (BBG.) gilt der Kl. als Angestellter im Sinne des § 15 des Ges.; es finden daher auf ihn die Bestimmungen des Ges. in Form der erlassenen Durchführungsbestimmungen sinngemäße Anwendung. Nach § 4 Satz 1 der VO. können Dienstverpflichtete, die nach ihrer bisherigen politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bieten, daß sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten, durch einseitige Erklärung des Dienstberechtigten fristlos entlassen werden. Nach § 5 Abs. 5 wird über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung und über die zu gewährenden Bezüge unter Ausschluß der Nachprüfung seitens der Gerichte durch die obersten Reichs- oder Landesbehörden oder durch diejenigen Stellen, auf die diese die Befugnis übertragen haben, entschieden. Nach § 5 Abs. 7 behalten Entlassungen und Kündigungen, die vor dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochen sind, ihre Rechtswirksamkeit; für sie gelten die Bestimmungen der §§ 2—4 der VO. entsprechend, wenn die Entlassung oder Kündigung auf einen der in den §§ 2—4 bezeichneten Gründe hätte gestützt werden können.

Die Bekl. hat sich gegenüber dem geltend gemachten Klageanspruch auf den Abs. 5 des § 5 in Verb. mit § 4 der 2. Durchf. u. d. F. dafür berufen, daß der Rechtsweg ausgeschlossen sei. Im Gegensatz zum ArbG. hat das LAG. dies jedoch nicht angenommen und zwar aus folgenden 3 Gesichtspunkten:

1. Es hat angenommen, daß § 5 Abs. 5 der 2. Durchf. u. d. F. auf den vorliegenden Fall deshalb nicht zutrefte, weil diese Bestimmung im Sinne des § 4 der VO. eine fristlose Entlassung voraussetze, der Kläger am 29. 3. 1933 aber nicht fristlos entlassen, ihm vielmehr entsprechend der Anordnung des Staatskommissars fristgemäß zum 30. 6. 1933 gekündigt worden sei und die fristgemäße Kündigung nicht durch die erst am 14. 2. 1934, also fast 9 Monate nach ordnungsmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses abgegebene Erklärung der Bekl., daß sie die Kündigung auf den § 4 der VO. stütze, noch nachträglich in eine fristlose Entlassung habe umgewandelt werden können.

2. Selbst wenn aber auch, so hat das LAG. weiterhin erwo-

die Kündigung als eine fristlose zu gelten haben sollte, so würde die Befl. sie doch nicht auf den in § 4 der WD. angeführten Grund stützen können. Denn nach den zu § 4 des BBG. ergangenen Bestimmungen der 3. DurchfWD. v. 6. 5. 1933 (RGBl. I S. 245) rechtfertige die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei — mit Ausnahme der kommunistischen Partei — allein noch nicht die Annahme nationaler Unzuverlässigkeit im Sinne des § 4 des Gef. Daß der Kl. sich aber in der in Nr. 2 der 3. DurchfWD. bezeichneten Weise gehässig verhalten habe, sei von der Befl. nur völlig unsubstantiiert und unbeachtlich behauptet worden. Es könne bei dem Ausnahmeharakter des § 5 Abs. 5 der 2. DurchfWD. nicht verstattet sein, den Ausschluß des Rechtsweges durch willkürliche Behauptungen herbeizuführen. Sinn des Gef. könne nur der sein, daß der Rechtsweg nur dann ausgeschlossen sei, wenn begründete Annahme des Vorliegens der Voraussetzungen des § 4 des Gef. und der dazu ergangenen Durchführungsbestimmungen gegeben sei, worüber im Streitfall der Richter zu befinden habe.

3. Als dritten Gesichtspunkt für seine Auffassung hat das OAG. endlich noch angeführt, daß der Ausschluß des Rechtsweges sich nach § 5 Abs. 5 der 2. DurchfWD. nur auf die nach dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochenen Kündigungen und Entlassungen, nicht aber auf die vor diesem Zeitpunkt erfolgten Maßnahmen beziehe, da im § 5 Abs. 7 nur die Bestimmungen der §§ 2—4, nicht aber die des § 5 als entsprechend anwendbar bezeichnet seien.

Dieser letzte Gesichtspunkt, den das OAG. selbst als zweifelhaft bezeichnet, ist keinesfalls geeignet, das angefochtene Urteil zu tragen. In der nach Erlaß des angefochtenen Urteils ergangenen Entsch. des RAG. vom 13. 6. 1934 (RAG. Bd. 14 S. 95)¹⁾ ist hierzu bereits ausgeführt worden, es sei, wenn für die vor Erlaß des BBG. ausgesprochenen Kündigungen die sachlichrechtlichen Bestimmungen der §§ 2—4 der 2. DurchfWD. gelten sollten, kein Grund dafür erkennbar, daß nicht auch die für die Fälle der §§ 2—4 geltenden Verfahrensvorschriften anzuwenden seien; es müsse vielmehr, da die Gründe, aus welchen die Entscheidung den Verwaltungsbehörden übertragen worden sei, für die Fälle des § 5 Abs. 7 der 2. DurchfWD. in gleicher Weise zuträfen, dem Abs. 7 des § 5 die Geltung des Abs. 5 für

¹⁾ ArbRSamml. Bd. 21 S. 61.

die Fälle des Abs. 7 auch ohne ausdrückliche Bezugnahme entnommen werden. Es wird in dieser Beziehung auf die bezeichnete Entscheidung verwiesen.

Aber auch die zu 1. wiedergegebene Begründung der Auffassung des OAG. hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Durch § 5 Abs. 5 der 2. DurchfWD. sind ganz allgemein Streitigkeiten nicht nur über die Zulässigkeit der Entlassung oder Kündigung, sondern auch solche über die zu gewährenden Bezüge unter Ausschluß der Nachprüfung der Gerichte den Verwaltungsbehörden übertragen worden, sofern die Entlassung oder Kündigung nach Maßgabe der §§ 2—4 der DurchfWD. erfolgt ist. Nach § 5 Abs. 7 behalten Entlassungen und Kündigungen, die vor dem Inkrafttreten des Gef. ausgesprochen sind, ihre Rechtswirksamkeit. Für sie gelten aber die Bestimmungen der §§ 2—4 entsprechend, wenn die Entlassung oder Kündigung auf einen der in den §§ 2—4 bezeichneten Gründe hätte gestützt werden können. Es kann hiernach eine vor dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochene Entlassung oder Kündigung auch noch nachträglich auf einen der in den §§ 2—4 angeführten Gründe gestützt werden, wenn bereits im Zeitpunkte des Ausspruches der Entlassung oder Kündigung die Voraussetzungen der §§ 2, 3 oder 4 vorgelegen haben. Geschieht dies, so treten im Anschluß an die bereits vor dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochene und nach dieser Bestimmung in Wirksamkeit gebliebene Entlassung oder Kündigung diejenigen rechtlichen Folgen ein, wie sie in den §§ 2 bis 4 für den Fall vorgesehen sind, daß die Entlassung oder Kündigung von vornherein auf eine dieser Bestimmungen gestützt worden ist. Nach § 5 Abs. 1 der WD. i. d. F. der 2. ÄnderungsWD. v. 28. 9. 1933 (RGBl. I S. 678) mußte die Kündigung, d. i. je nach dem in Betracht kommenden Entlassungsgrunde der §§ 2—4 die befristete oder unbefristete Kündigung, dem Empfangsberechtigten spätestens am 30. 9. 1933 zugestellt worden sein; der Ausspruch oder die Zustellung der Entlassung oder Kündigung war jedoch auch nach diesem Zeitpunkte noch bis zum 31. 3. 1934 zulässig, wenn die Prüfung am 30. 9. 1933 bereits anhängig, aber noch nicht abgeschlossen war. Gleiches muß in entsprechender Anwendung auch für den Fall gelten, daß die bereits vor dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochene Entlassung oder Kündigung auf die §§ 2—4 der WD. gestützt wird. Auch hier muß der Ausspruch des Dienstberechtigten bzw. des zur Leistung

von Versorgungsbezügen Verpflichteten, daß die früher ausgesprochene Entlassung oder Kündigung nachträglich auf einen der Gründe der §§ 2—4 gestützt werde, vor dem vorangegebenen Zeitpunkte erfolgt sein. Im vorliegenden Falle hat nun, wie auch das VAG nicht verkennet, die Befl. durch ein Schreiben v. 14. 2. 1934 dem Kl. mitgeteilt, daß die zum 30. 7. 1933 ausgesprochene Kündigung auf den § 4 des BBG. gestützt werde. Mit Unrecht hat das VAG. dieses Schreiben aus der Erwägung heraus für unerheblich gehalten, daß die fast 9 Monate nach ordnungsmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses abgegebene Erklärung die fristgemäße Kündigung nicht nachträglich in eine fristlose umzuwandeln vermöge. Allerdings war das Dienstverhältnis auf Grund der fristgemäßen Kündigung bereits seit dem 30. 6. 1933 beendet, als die Befl. das Schreiben v. 14. 2. 1934 an den Kl. richtete. Diese Tatsache stand jedoch einer nachträglichen Berufung der Befl. auf den Entlassungsgrund des § 4 der 2. DurchfWD. nicht entgegen. Durch den Abs. 7 des § 5 war es vielmehr der Befl. möglich, trotz bereits beendeten Dienstverhältnisses auch nachträglich noch den Entlassungsgrund des § 4 geltend zu machen, und damit, soweit noch rechtliche Beziehungen aus dem Dienstverhältnis zum Kl. bestanden, den Eintritt derjenigen Rechtsfolgen herbeizuführen, die eingetreten wären, wenn die Entlassung von vornherein auf den § 4 der 2. DurchfWD. gestützt worden wäre. Dabei kann es keinen Unterschied machen, ob die Entlassung des Klägers auf Grund einer vor dem Inkrafttreten des BBG. ausgesprochenen befristeten oder unbefristeten Kündigung erfolgt war. Voraussetzung ist nur, daß der die Kündigung nachträglich auf den besonderen Entlassungsgrund stützende Ausspruch innerhalb der zugelassenen Zeitgrenze erfolgt ist. Das ist vorliegend der Fall gewesen. Durch das Schreiben vom 14. 2. 1934 hat sich die Befl. nachträglich auf den Entlassungsgrund des § 4 des BBG. berufen. Einer besonderen Erwähnung des § 4 der 2. DurchfWD. neben dem § 4 BBG. bedurfte es nicht, da diese Bestimmung inhaltlich lediglich den Entlassungsgrund des § 4 BBG., gemäß § 15 des Ges. sinngemäß auf die Angestellten und Arbeiter angewendet, wiederholt. Der Ausspruch der nachträglichen Berufung auf den § 4 war auch innerhalb der nach § 5 Abs. 1 der 2. DurchfWD. i. d. F. der 2. ÄnderungsWD. v. 28. 9. 1933 (RAGBl. I S. 678) zugelassenen Zeitspanne, nämlich bis zum 31. 3. 1934, erfolgt. Da-

mit ist aber die Streitigkeit der Nachprüfung des Gerichts nach § 5 Abs. 5 der 2. DurchfWD. entzogen. Indem der Kl. die Berechtigung der Befl. bestreitet, die am 30. 6. 1933 auf Grund fristgemäßer Kündigung erfolgte fristgemäße Entlassung durch den nachträglichen Ausspruch auf den § 4 der 2. DurchfWD. zu stützen, handelt es sich einerseits um einen Streit über die Zulässigkeit dieser nachträglich ausgesprochenen Entlassung, andererseits besteht auch Streit über die dem Kl. auf Grund dieser Entlassung zustehenden Bezüge. Denn mit dem eingeklagten Abtehrgehalt macht der Kl. einen vertraglich vereinbarten, in der Entlassung begründeten Abfindungsanspruch geltend, der unter den allgemeinen Begriff der Bezüge im Sinne des § 5 Abs. 5 fällt. Ob die Voraussetzungen für die erst nach dem 30. 9. 1933 erfolgte Berufung auf den Entlassungsgrund des § 4 bei der Befl. vorgelegen haben, unterliegt gleichfalls nicht der Nachprüfung des Gerichts; die Entscheidung hierüber hat im Rahmen der Entscheidung über den Grund der Entlassung und die Höhe der Bezüge ebenfalls durch die Verwaltungsbehörde zu erfolgen.

Endlich kann auch der letzte, vorstehend unter 2. wiedergegebene Gesichtspunkt, den das VAG. für seine Auffassung geltend gemacht hat, nicht als durchgreifend erachtet werden. Durch die getroffene Regelung ist die Entsch. darüber, ob einer der Gründe der §§ 2 bis 4 der 2. DurchfWD. im Einzelfalle vorliegt, den Gerichten restlos entzogen und allein den Verwaltungsbehörden überlassen worden. Damit ist den Gerichten jede Möglichkeit genommen, in eine sachliche Nachprüfung der Berechtigung zur Berufung auf einen der Entlassungsgründe der §§ 2—4 einzutreten. Den Eintritt in eine sachliche Nachprüfung bedeutet es aber schon, wenn das Gericht von dem Dienstberechtigten die Darlegung der Umstände verlangt, auf die dieser seine Berechtigung, sich auf einen der Entlassungsgründe zu berufen, stützt. Sofern daher ein den formellen Voraussetzungen der Vorschriften entsprechender Ausspruch des Dienstberechtigten vorliegt, daß eine Kündigung oder Entlassung auf eine der Bestimmungen der §§ 2—4 der 2. DurchfWD. gestützt werde, sind die Gerichte zu einer Nachprüfung der Berechtigung der Kündigung oder Entlassung auch nicht in der Richtung befugt, ob zum mindesten eine begründete Annahme für das Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 2—4 der 2. DurchfWD. gegeben sei. Ob das Gericht im Einzelfalle möglicherweise berechtigt sein würde, die nachträgliche

Berufung auf einen der Entlassungsgründe der §§ 2—4 mit der Begründung zurückzuweisen, daß diese nach Lage der Sache nicht ernstlich gemeint sei, kann unerörtert bleiben. Zu einer solchen Annahme bietet der vorliegende Fall, in welchem bereits vor der nationalen Erhebung die Kündigung ausgesprochenemmaßen wegen der marxistischen Einstellung des Klägers erfolgt ist, nicht den geringsten Anhaltspunkt.

Das von dem Prozeßbevollmächtigten des Kl. in der Revisionsverhandlung in Bezug genommene Urte. des RAG. v. 14. 3. 1934 — RAG. 327/33 — (RAG. Bd. 13 S. 315²⁾) steht der vorliegenden Entscheidung nicht entgegen. Die Frage der Zulässigkeit des Rechtsweges ist in diesem Urteile überhaupt nicht erörtert worden. Sie konnte auch nicht erörtert werden, da ersichtlich keine der Parteien sich darauf berufen hatte, daß es sich bei der damaligen Beklagten um eine Unternehmung handle, deren Kapital sich mit mehr als der Hälfte im Besitze einer öffentlichen Körperschaft befinde, und gar nicht in Frage gekommen war, daß die damalige Befl. im Sinne der 3. WD. des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen v. 6. 10. 1931 — RGBl. I S. 537 — Dritter Teil Kap. V Abschn. I § 15 Abs. 1 den öffentlichen Körperschaften gleichgestellt sei und daher die 2. Durchf. WD. zum BGG. Anwendung zu finden habe.

Da hiernach vom Landesarbeitsgericht im vorliegenden Rechtsstreit die Zulässigkeit des Rechtsweges rechtsirrig bejaht worden ist, war das angefochtene Urteil aufzuheben.

Nr. 35 (RAG)

Eine Kündigung, die ein zur Verwaltung eines Unternehmens vom Ministerium eingesetzter Staatskommissar zur Entfernung politisch unzuverlässiger Personen ausgesprochen hat, ist ein öffentlich-rechtlicher Verwaltungsakt. Er hat die Wirkung, daß der Arbeitsvertrag beendet wird. Die vermögensrechtliche Auseinandersetzung unter den Vertragsparteien des Arbeitsvertrags ist dagegen im Verhältnis dieser Parteien untereinander nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts so zu behandeln, als wenn der Unternehmer selbst gekündigt hätte.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. Oktober 1934. — RAG. 40/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

²⁾ ArbRSamml. Bd. 19 S. 196.

Der Kl. war seit 1. 11. 1930 bei der verklagten Gesellschaft, deren Aktienkapital im Eigentum der Sowjet-Union steht, als kaufmännischer Angestellter, zuletzt in München, tätig. Es war einmonatige Kündigungsfrist vereinbart. Am 31. 5. 1933 wurde er von der bayer. politischen Polizei wegen Verdachts kommunistischer Betätigung in Schutzhaft genommen, jedoch am 7. Juni wieder entlassen. Durch Erlass des Preuß. Min. d. Inn. v. 24. 4. 1933 war für die Befl. ein Staatskommissar eingesetzt und zur alleinigen Verwaltung ihres Betriebes ermächtigt worden. Dieser kündigte dem Kl. aus Anlaß der Verhaftung fristlos durch Schreiben vom 31. 5. 1933, das dem Kl. im Juni zugeht. Der Kl. rief gegen die Kündigung auf Grund des Art. II des Ges. über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen v. 4. 4. 1933 (RGBl. I S. 161) den Gewerbeaufsichtsbeamten für München als die nach Art. I § 2 des Ges. in Verb. mit der Bayer. Ausf. WD. des Staatsmin. für Wirtschaft, Abt. für Arbeit und Fürsorge (Bayer. Staatsanzeiger Nr. 103), zuständige Stelle an. Der Beamte erklärte jedoch den Verdacht staatsfeindlicher Einstellung des Kl. für gerechtfertigt.

Der Kl. hat darauf mit der Klage neben einer Reihe anderer Ansprüche aus seinem Dienstverhältnis keine vertraglichen festen Bezüge für die Monate Juni und Juli 1933 gefordert. Die Befl. hat die fristlose Entlassung nachträglich auch darauf gestützt, daß der Kl. für sie am 24. 5. 1933 einen Barscheck eingezogen, ihr aber das Geld nicht ordnungsmäßig abgeliefert habe. Das ArbGer. hat ihm den Anspruch unter Abzug einer zur Aufrechnung gestellten Gegenforderung der Befl. durch Teilurteil zugesprochen und hat sodann durch Schlussurteil über die übrigen Klageansprüche und die Kosten entschieden.

Die Befl. hat gegen beide Urteile Berufung eingelegt und zugleich die Beurteilung des Kl. beantragt, ihr die auf Grund der Urteile gegen sie beigetriebene Summe nebst 5 v. H. Zinsen, abzüglich eines nicht mehr in Streit befindlichen Postens, zurückzuzahlen. Das Berufungsgericht hat ebenfalls durch Teilurteil zunächst die Berufung gegen das erste arbeitsgerichtliche Teilurteil zurückgewiesen und demgemäß in Höhe von 1337 RM. nebst Zinsen auch den im Urteil fälschlich als Widerklage bezeichneten Rückzahlungsantrag abgewiesen. Sodann hat es die Berufung und den Rückzahlungsantrag durch rechtskräftiges Schlussurteil auch im übrigen zurückgewiesen.

Die Befl. hat gegen das erste landesarbeitsgerichtliche Teilurteil Revision eingelegt. Die Revision ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Das Berufungsger. hält die vom Staatskommissar der Befl. ausgesprochene Kündigung des Kl. lediglich für eine bürgerlich-rechtliche Rechtshandlung, die demgemäß allein nach den Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Rechts oder des Handels-

rechts zu beurteilen sei. Es ist daher der Auffassung, daß die Kündigung das Dienstverhältnis zwischen den Parteien mit sofortiger Wirkung nach den §§ 70 Abs. 1, 72 HGB. nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes hat auflösen können, verneint jedoch das Vorhandensein solchen Grundes und sieht deshalb das Dienstverhältnis erst mit Ablauf der vertragsmäßigen einmonatigen Kündigungsfrist als aufgelöst an. Da die Frist nach den Vorschriften des § 67 Abs. 1 und 2 HGB. für die dem Kl. nicht mehr im Mai zugegangene Kündigung erst mit Ablauf des Juli 1933 endete, hat es die Klageforderung auf die Dienstbezüge des Kl. für die Monate Juni und Juli als begründet zuerkannt. Die Revision dagegen erblickt in der Entlassung durch den Staatskommissar einen rechtswirksamen staatlichen Verwaltungsakt, der, solange er bestehe und nicht verwaltungszeitig, etwa auf eine eingelegte Dienstaufsichtsbeschwerde hin, wieder beseitigt worden sei, die Parteien binde und sich der Nachprüfung durch die Gerichte entziehe.

In der Tat wird die Auffassung des Berufungsger. der Stellung des Staatskommissars und der Bedeutung seiner Maßnahmen nicht gerecht. Die Einsetzung des Kommissars fällt in die ersten Monate nach der Machtergreifung seitens der Regierung der nationalen Erhebung. In jenen Tagen politischer Hochspannung hat, wie es im Erlaß des preuß. Ministerpräsidenten v. 3. 5. 1933 (St. M. I 5753 — Pr. MBl. IV. S. 553 —) heißt, die Durchführung der nationalen Revolution die Einsetzung besonderer Kommissare zur Wahrnehmung von Aufgaben des Staates und der Wirtschaft erforderlich gemacht. Am 27. 2. 1933 wurde das Reichstagsgebäude in Berlin von kommunistischer Seite in Brand gesetzt. Schon am nächsten Tage erging „zur Abwehr kommunistischer Gewaltakte“ die Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutz von Volk und Staat. Zu den Maßnahmen, die in der Folgezeit zur Beseitigung der kommunistischen Gefahr ergriffen wurden, gehört die am 24. 4. 1933 durch den Preuß. Minister des Innern erfolgte Bestellung eines Staatskommissars für die mit ihren Zweiganstalten über ganz Deutschland ausgbreitete Bekl., deren gesamtes Aktienkapital sich im Eigentum der Sowjet-Union befindet. Die Bekl. stand im Verdacht, mit deutschen Kommunisten Verbindungen zu unterhalten und neben rein kaufmännischen politische, nämlich kommunistische Ziele zu verfolgen, dadurch die Ruhe und Sicherheit im Lande zu stören

und zugleich die in der Bildung befindliche Neuordnung im Deutschen Reich zu gefährden. Die Abwendung der für den öffentlichen Frieden von seiten der Bekl. drohenden Gefahren bildete offensichtlich die dem Kommissar gestellte Aufgabe. Danach kennzeichnet sich aber nicht nur, wie auch das Berufungsger. zugibt, die Einsetzung des Kommissars als ein staatlicher Verwaltungsakt. Die vom Kommissar in Erfüllung seiner Aufgabe getroffenen Maßnahmen haben die gleiche rechtliche Bedeutung. Er war vom Min. des Innern ermächtigt worden, den Betrieb der Bekl. allein, d. h. an Stelle des gesetzlichen Vorstandes, zu verwalten, also sämtliche Geschäftsführungsbefugnisse für die Bekl. auszuüben. Das bedeutet nicht, daß er, weil etwa die Geschäftsführung des Vorstandes kaufmännischen Grundsätzen nicht entsprach, die gesamte kaufmännische Leitung der Bekl. übernehmen sollte; er sollte nur berechtigt sein, soweit es ihm zur Erfüllung der ihm aufgetragenen Gefahrenabwendung erforderlich erschiene, rechtswirksam alle Rechtshandlungen vorzunehmen, zu denen der Vorstand nach bürgerlichem oder Handelsrecht befugt ist. In erster Linie ging seine Aufgabe dabei ohne Zweifel dahin, den Betrieb der Bekl. von politisch unzuverlässigen Personen zu säubern. Alle Kündigungen, die er zu diesem Zwecke im Betriebe der Bekl. vornahm, waren deshalb Verwaltungsakte öffentlich-rechtlicher Natur.

Ob der preuß. Innenminister schon auf Grund der ihm zustehenden Polizeigewalt befugt gewesen wäre, den Staatskommissar mit diesen weittragenden Befugnissen zu bestellen, kann zweifelhaft sein. Die Bestellung rechtfertigt sich aber, wenn nicht durch die W. des Reichspräsidenten vom 28. 2. 1933 zum Schutz von Staat und Volk (RUGBl. I S. 83), so doch jedenfalls unter dem Gesichtspunkt der Staatsnotwendigkeit, eines Staatsnotwehrrechtes, wie es schon früher im Urteil des RG. v. 24. 5. 1927 (RUGBl. Bd. 117 S. 138) aus anderem Anlaß Gegenstand der Erörterung gewesen ist. In der ersten Hälfte des Jahres 1933 konnte das Gefüge des nationalsozialistischen Staates noch nicht als gesichert betrachtet werden. Mit der Inbrandsetzung des Reichstags war die kommunistische Partei offen zum Angriff gegen den neuen Staat vorgegangen. Solange die kommunistische Gefahrenquelle nicht im wesentlichen beseitigt war, dauerte der mit dem gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff gegen den Bestand des Staates heraufbeschworene Gefahrenzustand fort und nötigte zur Erhaltung und Befestigung der staatlichen Neuordnung zu polizeilichen Maßnahmen über deren bisherige gesetzliche Schranken hinaus.

Die Anerkennung der Rechtsgültigkeit des in der Kündigung des Kl. gelegenen staatlichen Verwaltungsaktes zeigt sich danach als notwendig zur Sicherung der öffentlich-rechtlichen Belange des Staates; sie reicht jedoch für eine nach jeder Seite billige und gerechte Entscheidung des Rechtsstreits der Parteien nicht aus. Die Auswirkung des öffentlich-rechtlichen Verwaltungsaktes auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien bedarf im Hinblick auf den Klageanspruch noch besonderer Erörterung. Für diese bürgerlichrechtlichen Beziehungen hatte die Kündigung als Verwaltungsakt zunächst die Wirkung, daß die Beschäftigung des Kl. bei der Bekl. damit beendet war. Der Kl. hätte infolgedessen beispielsweise einen Anspruch auf Beschäftigung, wenn er ihm kraft Dienstvertrages — wie dem Dienstpflichtigen in der Regel nicht zugestanden hätte, gegenüber dem Eingreifen des Staatskommissars nicht mehr geltend machen können, weil dies mit dem Sinn und Zweck der öffentlich-rechtlichen Maßnahme im Widerspruch gestanden und ihre öffentlich-rechtliche Bedeutung beeinträchtigt haben würde. Die vermögensrechtliche Auseinandersetzung unter den Parteien des Arbeitsvertrages dagegen hat mit Sinn und Zweck des von dem Staatskommissar vorgenommenen Verwaltungsaktes nichts zu tun. Sie ist daher im Verhältnis dieser Parteien untereinander nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts nicht anders zu behandeln, als wenn die Bekl. selbst dem Kl. gekündigt hätte, und es ist deshalb auch das mit der Kl. verfolgte Recht des Kl. auf den Weiterbezug seiner Dienstbezüge für die Dauer der vertragsmäßigen Kündigungsfrist gleichfalls unter dem Gesichtspunkt einer von der Bekl. selbst vorgenommenen Kündigung zu beurteilen. Dieses Recht kann die Bekl. nicht durch die Berufung darauf abwehren, daß sie die vom Staatskommissar mit der Kündigung geschaffene Rechtslage anzuerkennen gezwungen ist. Denn diese Rechtslage hat ihren eigentlichen Grund in der Person der Bekl., weil allein der Verdacht ihrer politischen Unzuverlässigkeit zur Bestellung des Kommissars und zu seiner Ausstattung mit Kündigungsbefugnissen geführt hat. Bei der rechtlichen Beurteilung ist das Vorhandensein des Staatskommissars völlig auszuschalten und lediglich die Frage zu beantworten, ob die Bekl. zu der in Wirklichkeit nicht von ihr, sondern vom Staatskommissar ausgesprochenen fristlosen Kündigung einen sie rechtfertigenden wichtigen Grund gehabt hätte.

Sie will einen wichtigen Grund zur Kündigung daraus her-

leiten, daß der Kl. wegen des Verdachts staatsfeindlicher Betätigung von der politischen Polizei verhaftet worden ist. Daß die durch eine Verhaftung herbeigeführte Unmöglichkeit der Dienstausübung dem Dienstberechtigten einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses geben kann, wird vom Berufungsger. nicht verkannt. Es weist aber darauf hin, daß die Verhaftung nur wenige Tage gedauert hat, und vertritt die Ansicht, es sei der Bekl. sehr wohl zuzumuten gewesen, nach der plötzlichen Festnahme des Kl. noch eine kurze Zeit die Aufklärung des gegen ihn entstandenen Verdachtes abzuwarten und nicht sofort gleich mit der einschneidenden Maßregel fristloser Entlassung gegen ihn vorzugehen. Es stellt weiter fest, daß der Verdacht gegen den schon nach einer Woche wieder aus der Haft entlassenen Kl. durch Angeberei entstanden war und sich schnell als haltlos herausgestellt hat. Will man ferner die bloße staatsfeindliche Einstellung des Kl. als einen wichtigen Grund zu seiner fristlosen Entlassung für die selbst solcher Einstellung verdächtige Bekl. überhaupt gelten lassen, so vermisst das Berufungsger. doch den Nachweis solcher Einstellung des Kl. Diesen Ausführungen läßt sich aus Rechtsgründen nicht entgegentreten. Es trifft auch nicht zu, daß, weil der vom Kl. angerufene Gewerbeaufsichtsbeamte den Verdacht staatsfeindlicher Einstellung für gerechtfertigt erklärt hat, nunmehr der Kl., wie die Revision glaubt, sich entlasten und in Umkehrung der Beweislast den Nachweis seiner nicht staatsfeindlichen Einstellung erbringen müsse.

Weiter kann sich die Revision auch nicht auf Art. II des Ges. v. 4. 4. 1933 (RGBl. I S. 161) stützen. Dieses Ges. gibt dem ArbGer. kein außerordentliches Kündigungsrecht wegen Verdachts staatsfeindlicher Einstellung eines ArbN., worüber nur die Verwaltungsbehörde zu entscheiden hätte. Es hat nur das in § 84 BGG. vorgesehene Recht des Einspruchs bei einer Kündigung, die mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet wird, beseitigt und als Ersatz ein Verfahren vor der obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde eingeführt. Ruft der Gekündigte die Behörde an und verneint sie, daß der Verdacht gerechtfertigt ist, so gilt die Kündigung als zurückgenommen. Andernfalls bleibt sie bestehen. Hier hat der zuständige Gewerbeaufsichtsbeamte den Verdacht für gerechtfertigt erklärt. Damit ist die Kündigung des Kl. also nicht aus der Welt geschafft worden. Es ist aber damit keine Entscheidung darüber getroffen, ob die

Kündigung als fristlose oder nur als ordentliche mit Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist wirksam ist. Diese im Rechtsstreit der Parteien wesentliche Frage wird vom Ges. gar nicht berührt. Dies hat vielmehr, ebenso wie das in ihm beseitigte Einspruchsrecht, bei einer fristlos ausgesprochenen Kündigung nur für eine darin gleichzeitig enthaltene fristgemäße Kündigung Bedeutung.

Was endlich den zweiten nachträglich zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung des Kl. herbeigezogenen Umstand anbetrifft, so geht das Berufungsger. ebenfalls zutreffend davon aus, daß die dem Kl. vorgeworfene nicht sofortige Ablieferung eines für die Bekl. einlassierten Betrages einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung abgeben kann. Es versagt ihm aber diese Eigenschaft mit Rücksicht darauf, daß der Kl. den größeren Teil des eingezogenen Geldes auf den ihm noch für Mai geschuldeten Teil seiner Bezüge zurückbehalten und den kleineren Rest mit nur geringer Verspätung abgeliefert hat, während ihm die Bekl. aus seiner dreijährigen Tätigkeit sonst nichts hat vorwerfen können. Auch damit bleibt das Berufungsger. auf tatsächlichem Gebiet, das der Revision verschlossen ist.

Anmerkung. Die zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung nimmt zu der grundsätzlichen Frage Stellung, welche Rechtsnatur die Rechtshandlungen haben, die ein durch das Ministerium eingesetzter Staatskommissar vorgenommen hat.

Daß die Einsetzung selbst ein Staatsakt ist, kann keinem Zweifel unterliegen. Dagegen wirkt die rechtliche Bedeutung seiner einzelnen Handlungen Probleme auf. Dabei ist davon auszugehen, daß die Einsetzung im vorliegenden Fall zur Wahrnehmung von Aufgaben des Staates und der Wirtschaft mit der Ermächtigung erfolgte, das beklagte Unternehmen an Stelle seines Vorstandes zu verwalten, also wie die Entscheidung folgert, alle Geschäftsführungsbefugnisse des Vorstandes auszuüben. In solchen Fällen besteht also eine Doppelnatur des Staatskommissars: Er ist Staatsorgan und gleichzeitig privatrechtliches Vertretungsorgan der Unternehmerin.

Infolgedessen kann im Einzelfall die Feststellung, in welcher Eigenschaft er jeweils gehandelt hat, Schwierigkeiten bereiten. Theoretisch ist die Abgrenzung wohl so zu ziehen, daß einerseits ein Tätigwerden als Staatsorgan vorliegt, wenn er zur Wahrung der Aufgaben des Staates handelt, und andererseits ein Tätigwerden als privatrechtliches Vertretungsorgan der juristischen Person, wenn er davon unabhängig Geschäftsführungsbefugnisse wahrnimmt. Praktisch aber können beide Funktionen ineinanderlaufen, und sie werden es auch sehr häufig. So liegt z. B. hier der Fall, in dem der Staatskommissar selbst eine Kündigung in Ausübung seiner staatlichen Aufgaben vorgenommen hat. Dieser

staatliche Verwaltungsakt hat gleichzeitig die privatrechtliche Wirkung einer Lösung des Vertragsverhältnisses zwischen den Vertragsparteien. Man hat es also mit einer Wirkung des Verwaltungsaktes zu tun, die in der Wissenschaft des Verwaltungsrechtes als Tatbestandswirkung bezeichnet wird. Als solche ist sie für die Tatsache der Beendigung des Arbeitsvertrages maßgebend. Eine andere Frage ist, wie sich die vermögensrechtliche Auseinandersetzung unter den Parteien nunmehr gestaltet. Hierzu weist das RAG. in seinen ebenfalls mit den Lehren der Verwaltungsrechtswissenschaft in Einklang stehenden Ausführungen darauf hin, daß im Verhältnis der Parteien untereinander die vermögensrechtliche Auseinandersetzung auf Grund der durch den Verwaltungsakt herbeigeführten Lösung nicht anders zu behandeln ist, als wenn der Unternehmer selbst gekündigt hätte, und daß demgemäß zu prüfen ist, ob die Unternehmerin zu der zwar vom Staatskommissar ausgesprochenen, aber für sie wirksamen fristlosen Kündigung einen diese rechtfertigenden wichtigen Grund gehabt hätte.

Der Sch.

Nr. 36 (RAG)

1. Ist, sei es auch stillschweigend, in einem Arbeitsvertrag bestimmt, daß im Falle vorzeitiger, nicht in der Person des Beschäftigten begründeten ordentlichen Kündigung Rückzugskosten an den Beschäftigten zu erstatten sind, so begründet dies eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, und aus dieser als solcher entsteht ein Erstattungsanspruch.
2. Der Erstattungsanspruch würde nicht bestehen im Falle außerordentlicher Kündigung aus wichtigem Grund. Eine solche liegt nicht vor, wenn der Unternehmer selbst, sei es auch in Verständigung mit dem Staatskommissar, die Kündigung ausgesprochen hat und er selbst durch sein Verhalten den Wunsch des Staatskommissars auf Entlassung hervorrief.
3. Die von dem Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unterliegt auch dann nicht den Regeln über die Nachprüfbarkeit von Verwaltungsakten, wenn sie auf Veranlassung des für den Arbeitgeber bestellten Staatskommissars erfolgte.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 17. Oktober 1934. — RAG. 19/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. wurde nach 1½jähriger Tätigkeit in der Zentrale der Bekl. mit der Leitung ihrer Leipziger Tankstellenabteilung beauftragt und mußte auf Veranlassung und Kosten der Bekl. mit seinem Haushalt

vom 1. April 1933 ab nach Leipzig übersiedeln. Schon durch Schreiben v. 29. 4. 1933 kündigte ihm die Befl. die dortige Stellung „in Verbindung mit dem Herrn Staatskommissar in Berlin“, der vom preuß. Min. des Inn. für sie bestellt worden war, mit der vertraglichen einmonatigen Kündigungsfrist zum 31. 5. 1933. Als Grund gab sie nachträglich seine staatsfeindliche Einstellung an, die er jedoch in Abrede stellte. Er fand erst zum 1. 9. 1933 einen Ersatzmieter für seine Leipziger Mietwohnung und verlegte Ende August seinen Haushalt nach Berlin zurück, was, wie er angibt, mit Rücksicht auf seine dortigen Verbindungen zur Erlangung einer neuen Stellung notwendig gewesen sei.

Mit der Klage verlangt er außer anderen Forderungen aus seinem Dienstverhältnis die Erstattung von 45,50 RM. Kosten, die ihm infolge der Kündigung erwachsen seien. Das ArbGer. hat ihm diese Kosten durch Teilurteil zugesprochen. Auf Berufung ist das Ur. dahin geändert worden, daß die Befl. lediglich zur Erstattung der in jenem Betrage mitenthaltenen Kosten des Rückumzuges des Klägers verurteilt geblieben ist.

Die Revision der Beklagten ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist allein der Anspruch des Kl. auf Erstattung der Kosten seines Rückumzuges nach Berlin, die der Höhe nach nicht bestritten sind. Hinsichtlich dieses Anspruchs hat sich das Berufungsger. in vollem Umfange der Begründung des arbeitsgerichtl. Urteils angeschlossen. Danach hat die Befl. den ganzen Umständen nach die für beide Vertragsteile erkennbare Nebenverpflichtung übernommen, ohne Eintritt ganz besonderer in der Person des Kl. liegender Gründe, von ihrem ordentlichen Kündigungsrecht vor Ablauf eines erheblicheren, auf mindestens 6 Monate zu bemessenden Zeitraumes seit der von ihr verlangten Uebersiedelung des Kl. nach Leipzig keinen Gebrauch zu machen oder ihm doch im Falle solcher vorzeitigen Kündigung alle aus dem Umzug nach Leipzig erwachsenen oder durch einen etwaigen Rückumzug nach Berlin entstehenden Unkosten zu erstatten. Die Feststellung der stillschweigend getroffenen vertraglichen Nebenverpflichtung liegt auf tatsächlichem Gebiet und entzieht sich der Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Die Nebenvereinbarung hat das ordentliche Kündigungsrecht der Befl. insofern eingeschränkt, als es die Befl. für den Fall der erwähnten Vorzeitigkeit der Kündigung mit der Verpflichtung zur Erstattung der Kosten eines

etwaigen Rückumzuges des Kl. nach Berlin belastet. Das ist rechtlich zulässig und rechtfertigt den geltend gemachten Erstattungsanspruch, ohne daß das Berufungsger. auf die Vorschrift des § 242 BGB., deren Anwendung die Rev. rügt, zurückzugreifen brauchte.

Die Schadenersatzverpflichtung der Befl. würde freilich entfallen, wenn die Kündigung als außerordentliche berechtigt gewesen wäre, wenn also der Befl. ein wichtiger Grund zur Seite gestanden hätte, aus dem ihr die Fortsetzung des Dienstvertrages mit dem Kl. nicht zumutbar war. Das Kündigungsrecht aus wichtigem Grunde kann durch Parteivereinbarung weder ausgeschlossen noch erschwert werden. Selbst wenn, wie die Parteien für eine gewisse Zeit nebenvertraglich vereinbart haben, die Kündigung nur aus besonderen in der Person des Bekündigten liegenden Gründen gestattet sein soll, ist dies für die Beurteilung des Vorliegens eines wichtigen Grundes nur in tatsächlicher Hinsicht von Bedeutung (RGG. Bd. 79 S. 238). Als einen in der Person des Kl. gelegenen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung führt das Berufungsgericht die staatsfeindliche Einstellung des Kl. an. Ob gerade für die Befl., der wegen des Verdachts staatsfeindlicher, nämlich kommunistischer, Betätigung ein Staatskommissar bestellt worden ist, aus solcher Gesinnung des Kl. überhaupt ein wichtiger Grund zur Kündigung des Kl. hergeleitet werden könnte, mag zweifelhaft sein. Doch braucht dazu nicht Stellung genommen zu werden. Das Berufungsger., welches das ange deutete Bedenken nicht hat, vermisst jedenfalls den Beweis für die dem Kl. vorgeworfene und von ihm in Abrede gestellte staatsfeindliche Einstellung. Dabei hat es den durch Benennung des zur Zeit der Kündigung im Amt gewesenen Staatskommissars S. als Zeugen erfolgten Beweis antritt mit Recht nach § 67 ArbGG. als verspätet zurückgewiesen. Denn die Befl. hat im ersten Rechtszuge die gerichtliche Aufforderung zum Beweis antritt ausdrücklich abgelehnt und hat sich erst im zweiten Rechtszuge auf das Zeugnis des früheren Staatskommissars berufen.

Zu Unrecht vertritt die Rev. die Ansicht, daß es auf den verlangten Nachweis staatsfeindlicher Einstellung des Kl. überhaupt nicht ankomme, weil die Kündigung einen von den Gerichten nicht nachprüfbaren staatlichen Verwaltungsakt des für die Befl. bestell-

ten Staatskommissars gebildet habe, und beruft sich darauf, daß dem Kommissar durch Erlaß des preuß. Min. des Inn. v. 24. 4. 1933 sämtliche Rechte der Geschäftsführung der Bekl. nach bürgerlichem und Handelsrecht übertragen worden seien. Dabei wird jedoch nicht beachtet, daß nicht der Staatskommissar, sondern die Bekl. selbst die Kündigung des Kl. ausgesprochen hat. Die Frage, ob und inwieweit eine vom Staatskommissar selbst ausgehende Kündigung als öffentlich-rechtlicher Verwaltungsakt auch von den Gerichten anerkannt werden müßte, braucht deshalb hier gar nicht erörtert zu werden (vgl. das zum Abdruck bestimmte Urteil vom selben Tage in Sachen Derop gegen Neesen, RAG. 40/34)¹⁾. Von Bedeutung bleibt höchstens folgendes. Die Bekl. hat die Kündigung, wie es im Kündigungsschreiben heißt, „in Verständigung mit dem Herrn Staatskommissar“ ausgesprochen. Nach der ganzen Sachlage hat für sie eine Zwangslage bestanden, in der sie sich dem Wunsche des Staatskommissars, der den Kl. aus dem Betriebe der Bekl. entfernen wollte, schwerlich hat entziehen können, da sonst die Fortführung ihres Betriebes gefährdet worden wäre. Ihre Berufung auf das Verlangen des Staatskommissars kann daher dahin aufgefaßt werden, daß sie ihre Zwangslage als einen wichtigen Grund für die Kündigung des Kl. aufgefaßt wissen will. Im allgemeinen gehört die Beantwortung der Frage nach dem Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes in das Gebiet tatrichterlicher Würdigung. Hier aber kann die Antwort nicht anders als in verneinendem Sinne ausfallen und deshalb schon vom Revisionsrichter gegeben werden. Die im Eigentum der Sowjetrepublik stehende Bekl. hatte in Verdacht gestanden, mit deutschen Kommunisten Verbindungen zu unterhalten und deren staatsgefährliche Ziele zu fördern. Deshalb gerade war ein Staatskommissar für sie bestellt worden, dessen Aufgabe es in erster Linie war, ihren Betrieb von politisch unzuverlässigen Personen zu säubern. Die auf diese Weise bei vom Staatskommissar gewünschten Entlassungen entstandene Zwangslage der Bekl. findet mithin ihre Ursache ausschließlich in der Person der Bekl. und kann ihr deshalb

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 22 S. 164.

gegenüber dem Kündigten nicht das Recht zu fristloser Entlassung geben.

Endlich kann auch das Gef. für die Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen v. 4. 4. 1933 (RWB. I S. 161), auf dessen Artikel II die Rev. hinweist, um die Unanfechtbarkeit der Kündigung darzutun, ihr keinen Erfolg sichern. Das Gesetz ist für den Rechtsstreit ohne Bedeutung. Sein Art. II gibt dem Arbeitgeber kein außerordentliches Kündigungsrecht wegen staatsfeindlicher Einstellung eines Arbeitnehmers. Es hat lediglich das bisher aus § 84 Nr. 1 BfG. folgende Einspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen eine mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründete Kündigung beseitigt und dem Arbeitnehmer bei solcher Kündigung als Ersatz das Recht gegeben, binnen einer Woche die nach Art. I § 2 des Gef. zuständige oberste oder von der obersten bestimmte andere Landesbehörde anzurufen. Die angerufene Verwaltungsbehörde entscheidet dann endgültig darüber, ob der Verdacht berechtigt ist oder nicht. Wird die Berechtigung verneint, so gilt die Kündigung als zurückgenommen; wird sie bejaht, oder die Verwaltungsbehörde überhaupt nicht angerufen, so bleibt sie bestehen. Dabei handelt es sich aber, wie nach feststehender Rechtspr. beim Einspruchsrecht, immer nur um eine mit vertraglicher oder gesetzmäßiger Frist erfolgte oder um die in einer fristlosen etwa zugleich enthaltene ordentliche Kündigung, dagegen nicht um ein etwaiges Recht zu außerordentlicher Kündigung. Als ordentliche erkennt jedoch der Kl. seine Kündigung an. Er verlangt nur die ihm für den Fall der innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgesprochenen ordentlichen Kündigung nebenvertraglich besonders zugesicherte Entschädigung von Umzugskosten. Das Gef. v. 4. 4. 1933 findet also hier keine Anwendung.

Nr. 37 (RAG)

1. Zur Anwendung des TB. der Metallindustrie des Westergesirges: Eine Ausstellungstätigkeit ist in Lohnklasse 4 nicht 3 einzustufen.
2. Die Bestellung zum Betriebsvertretungsmitglied durch die Verwaltungsbehörde auf Grund des Gef. v. 4. 4. 1933 war ein Verwaltungsakt. Er war einer Nachprüfung durch die

Berichte im gleichen Umfang wie andere Verwaltungsakte entzogen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Oktober 1934. — RUG. 135/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Chemnitz.

Der Kl. war seit 1927 bei der Bekl. als Handlungsgehilfe beschäftigt. Seine Tätigkeit bestand darin, daß er in Städten des In- und Auslandes für die Bekl. Ausstellungen einrichtete, Verkaufstände aufbaute und den von der Bekl. hergestellten Frischhalter an Verbraucher und Händler verkaufte. Auch besuchte er auswärtige Kunden der Bekl. War er nicht auswärtig tätig, so wurde er im Kontor der Bekl. beschäftigt. Die Kontortätigkeit betrug im Jahre 1932 drei, im Jahre 1933 5½ Monate. Für sein Dienstverhältnis war unstreitig der TB. der Metallindustrie des Westerzgebirges maßgebend. Entlohnt wurde er nach dessen Tarifklasse 3; er nimmt aber die höhere Tarifklasse 4 für sich in Anspruch.

Im Aug. 33 setzte die Amtshauptmannschaft Schw. für den bis dahin ohne Betriebsvertretung gewesenen Betrieb der Bekl. eine Betriebsvertretung ein und bestellte den Kl. zum Mitglied des Betriebsrats. Ohne die Zustimmung ihrer Betriebsvertretung einzuholen, kündigte die Bekl. dem Kl. am 29. 9. zum 31. 12. 33. Er hält die Kündigung für unwirksam.

Mit der Klage hat er den Gehaltsunterschied zwischen den Tarifklassen 3 und 4 für die Jahre 1932 und 1933, ferner das Januargehalt für 1934 gefordert. Das ArbGer. hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Das VerGer. hat den Tarifunterschiedsbetrag von 808 RM. zugesprochen, im übrigen jedoch die Berufung des Kl. zurückgewiesen. Beide Parteien haben die zugelassene Rev. eingelegt. Die Rev. der Bekl. wurde zurückgewiesen. Auf die Rev. des Kl. wurde ihm auch das Januargehalt zuerkannt.

Aus den Gründen:

I. Die Rev. der Bekl. wendet sich dagegen, daß das VerGer. den Kl. nach seiner Tätigkeit in die Tarifklasse 4 anstatt in die niedrigere Klasse 3 eingestuft hat. In die Klasse 3 gehören außer Stenotypisten einer gewissen Art

„Korrespondenten (welche Briefe nach kurzen Angaben selbständig ausarbeiten), selbständige Expedienten, Registratoren, Hilfskalkulatoren, Fakturisten und Lageristen, Magazinverwalter, Hilfsbuchhalter, Lohn-, Lager- und Betriebsbuchhalter, Verbandsbuchhalter, Einkäufer und nach ihren Arbeitsleistungen gleichzustellende Angestellte nicht unter 20 Jahren“;

in die Klasse 4:

„selbständig arbeitende Buchhalter, selbständige kaufmännische Kalkulatoren, selbständige Korrespondenten für schwierigen deutschen und auch teilweise fremdsprachigen Briefwechsel, Leiter der Betriebskrankenkassen und der Registratur, Kassierer, Lager- oder Magazinverwalter mit Dispositionsbefugnis, Einkäufer mit Dispositionsbefugnis, Reisende, Vorsteher in der Verbandsabteilung und nach ihren Arbeitsleistungen gleichzustellende Angestellte, Alter nicht unter 23 Jahren“.

Darüber, daß der Kl. das für Tarifklasse 4 notwendige Alter besessen hat, besteht kein Streit. Das VerGer. geht davon aus, daß die Kontortätigkeit des Kl. unter die in Klasse 3 aufgeführten Beschäftigungen fällt. Wie es feststellt, hat aber diese Beschäftigung, ganz abgesehen davon, daß sie hinter der übrigen Tätigkeit des Kl. im Dienste der Bekl. schon ihrem zeitlichen Umfange nach zurückblieb, nur einen Notbehelf für ausstellungsfreie Zeiten gebildet, wogegen die Ausstellungstätigkeit, für die der Kl. angestellt war, seine eigentliche Aufgabe und Haupttätigkeit darstellte. Ohne Rechtsirrtum nimmt das VerGer. danach an, daß die Ausstellungstätigkeit mit allem was damit verbunden war, als die überwiegende für die Einstufung des Kl. maßgebend ist.

Zu den im TB. besonders aufgeführten Beschäftigungen der Tarifklassen 3 und 4 gehört die Ausstellungstätigkeit nicht. Es kommt mithin darauf an, welcher von beiden Beschäftigungsgruppen sie ihrer Art und Bedeutung nach gleichzuachten ist. Nicht richtig ist zwar die Auffassung des VerGer., daß in die Klasse 4 nur Angestellte mit leitender Tätigkeit gehören. Auch die Selbständigkeit der Tätigkeit kann die Zugehörigkeit eines mit wichtigeren und schwierigeren Arbeiten betrauten Angestellten zur höheren Tarifklasse 4 zur Folge haben, wie daraus hervorgeht, daß in der Aufzählung der Klasse 4 an erster Stelle selbständig arbeitende Buchhalter, Kalkulatoren und Korrespondenten genannt werden, die nicht notwendig eine leitende Tätigkeit ausüben. Doch trifft es zu, daß leitende Angestellte und solche, die mit Dispositionsbefugnis ausgestattet sind, nicht unter Klasse 3, sondern mindestens unter Klasse 4 fallen. Dahin gehören alle Angestellte, die im Rahmen des ihnen zugewiesenen Wirkungskreises Anordnungen, welche für den Betrieb von einiger Wichtigkeit sind, aus eigener selbständiger Entschließung zu treffen haben. Wenn nun das VerGer. weiter feststellt, daß der Kl. im Dienste der Bekl. bei Einrichtung

von Ausstellungen die gesamte Werbetätigkeit nach eigenen Entschlüssen ausgestaltet, je nach Bedürfnis Propagandisten, wenn auch nach feststehenden Bedingungen, selbständig angestellt, Propagandavorfürungen veranstaltet und durch persönlichen Besuch bei Firmen auf diese Vorfürungen aufmerksam gemacht hat, so erscheint schon deshalb die Einordnung des Kl. in die Tarifklasse 4 rechtlich bedenkenfrei. Dazu kommt, daß er ebenso wie die gleichfalls in die Klasse 4 eingereichten Reisenden im Außendienst der Bekl. tätig, folglich nicht einer ständigen unmittelbaren Aufsicht unterworfen gewesen ist, sondern eine freiere Stellung als die zur Klasse 3 gehörigen Angestellten gehabt hat.

Die Rev. will dies alles im Grunde genommen wohl auch nicht bestreiten. Sie führt nur eine Reihe einzelner tatsächlicher Umstände neu an, welche die Ausstellungstätigkeit des Kl. als eine nach festen Anweisungen oder selbständige Entschlüssen vor sich gehende und deshalb in Klasse 3 gehörige einfache Tätigkeit erweisen sollten, und glaubt, der Kl. habe nicht alles vorgebracht, was zu einer wirklich einwandfreien Beurteilung der Sache erforderlich sei. Sie folgert daraus, daß das VerGer. seine richterl. Fragepflicht nicht erfüllt habe. Das ist verfehlt. Die Bekl. kann nicht dadurch beschwert sein, daß das VerGer. seine richterl. Fragepflicht gegenüber dem Kl. verletzt hat. Im übrigen kann von mangelnder Aufklärung seitens des VerGer. nicht die Rede sein. Was der Kl. vorgetragen hat, reichte aus, um seine Eingruppierung in Klasse 4 zu rechtfertigen. Für das VerGer. bestand deshalb keine Veranlassung zur Ausübung des richterl. Fragerechts. Es wäre vielmehr allein Sache der in zwei Instanzen zu Wort gekommenen Bekl. gewesen, falls sie für die Einstufung des Kl. nach ihrer Ansicht wichtige tatsächliche Umstände im Vortrag des Kl. vermifste, diese selbst vorzubringen und notfalls unter Beweis zu stellen. Das RevGer. ist an die an sich ausreichenden tatsächlichen Feststellungen des VerGer. gebunden.

Die Rev. des Bekl. kann somit keinen Erfolg haben.

II. Dagegen ist die Rev. des Kl. begründet. Seine Kündigung war mangels der nach § 96 Abs. 1 BfV. erforderlich gewordenen Zustimmung der Betriebsvertretung unwirksam geblieben, so daß ihm das mit der Klage geforderte Gehalt für Januar 1934 noch zusteht. Der Kl. war durch die Amtshauptmannschaft Schw. als der nach Art. 1 §§ 1 und 2 des Gef. über Betriebsvertretungen u. über wirtschaftl. Vereinigungen v. 4. 4. 33 (RWB. Bd. I S. 161) in Vbdg. mit dem Erlaß des Sächsischen Gesamtministeriums v. 8. 4. 33 Nr. 26/8 StR. II (Sächs. VerwBl.

§. 229) zuständigen Behörde zum Mitglied des Betriebsrats für den Betrieb der Bekl. bestellt worden. Dieser staatl. Verwaltungsakt wäre zwar von vornherein unwirksam und unbeachtlich gewesen, wenn die gesetzl. Voraussetzungen für ihn nicht erfüllt gewesen wären und die Amtshauptmannschaft nach den erwähnten gesetzl. Bestimmungen zur Bestellung des Kl. keine Zuständigkeit gehabt hätte. Insoweit ist der Verwaltungsakt der Nachprüfung durch die Gerichte nicht entzogen. Zu Unrecht hat jedoch das VerGer. die bestrittene Zuständigkeit der Amtshauptmannschaft für den vorliegenden Fall deshalb verneint, weil der Betrieb, für den der Kl. als Betriebsratsmitglied bestellt worden ist, bisher keine Betriebsvertretung gehabt hatte. Der strenge Wortlaut des Gef. v. 4. 4. 33 ergibt allerdings die bestrittene Zuständigkeit nicht. Aus Zweck und Sinn des Gef. folgt aber, daß die behördliche Ernennungsbefugnis die Bestellung eines Betriebsrats für einen bisher ohne gesetzl. Betriebsvertretung gebliebenen, jedoch betriebsvertretungspflichtigen Betrieb mitumfaßt. Das hat das RAG. bereits in dem von der Rev. angezogenen Ur. v. 21. 3. 34, RAG. 322/33 (amtl. Samml. Bd. 13 S. 356 ff.¹⁾; f. auch Ur. v. 11. 4. 34, abgedr. in ArbRSamml. Bd. 21 S. 125) in ausführlicher Darlegung begründet. Es braucht daher auf diese Entsch. nur verwiesen zu werden.

Allerdings vermifst die Bekl., wie sie jetzt in der Revisionsbehandlung vorgetragen hat, eine besondere Feststellung des VerGer. darüber, daß der Betrieb der Bekl. betriebsvertretungspflichtig gewesen ist. Sie beschränkt sich jedoch auf ein bloßes Bestreiten der betriebsvertretungspflichtigkeit, ohne näher zu begründen, weshalb das VerGer. sie nicht, wie offensichtlich gesehen, als unbestritten hätte unterstellen dürfen. Zwar hatte keine der Parteien in den Vorinstanzen die gesetzl. Verpflichtung der Bekl. zur Bildung einer Betriebsvertretung ausdrücklich behauptet; keine hatte sie aber auch irgendwie in Frage gestellt. Schon ein Betrieb, der in der Regel nur 20 ArbeitN. beschäftigt, muß eine Betriebsvertretung haben. Daß der Betrieb der Bekl., der nach der Aussage des Zeugen S. allein durchschnittlich 16 Angestellte besaß, mit den Arbeitern zusammen die Zahl von 20 regelmäßig beschäftigten ArbeitN. nicht erreicht haben sollte, mußte von vornherein ausgeschlossen erscheinen. Umstände, die

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 247.

dagegen sprechen, waren nicht hervorgetreten, sind übrigens auch jetzt von der Bekl. nicht vorgebracht worden. Danach war das VerGer. durchaus berechtigt, bei seiner Entsch. von dem Vorliegen der Verpflichtung auszugehen.

Anmerkung. 1. Der tarifrechtl. Teil der Entsch. verdient Beifall. Die Eingruppierung der Tätigkeit des Kl. in Klasse 4 erscheint nach Lage der Sache gerechtfertigt. Die Entsch. hat für das künftige Tarif- und Betriebsordnungsrecht insofern Bedeutung, als dort Eingruppierungsstreitigkeiten ebenfalls vorkommen können.

2. Der Teil der Entscheidung, der die Betriebsvertretungsfragen behandelt, baut auf der anzuerkennenden, im Urteil zitierten ständigen Rechtsprechung des RAG. auf, wonach das Gef. vom 4. 4. 33 sinngemäß ein staatliches Ernennungsrecht zum Betriebsrat auch in denjenigen Fällen gab, in denen ein betriebsvertretungspflichtiger Betrieb ohne Betriebsrat geblieben war. Die Entscheidung hat insofern für später keine besondere Bedeutung mehr, da sie durch das ADG. überholt ist. Sie liefert aber einen auch weiterhin beachtlichen Beitrag zur rechtlichen Behandlung der Verwaltungsakte im Arbeitsrecht, und zwar zur Frage ihrer gerichtlichen Nachprüfbarkeit. Dem Urteil ist im Ergebnis beizutreten, wenn es die Verfügung der Amtshauptmannschaft als einen Verwaltungsakt ansieht und der gerichtlichen Nachprüfbarkeit die Frage unterwirft, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zuständigkeit der Amtshauptmannschaft hier gegeben waren. Nur der in seiner Allgemeinheit zu weitgehende Satz, daß der Verwaltungsakt von vornherein unwirksam und unbeachtlich gewesen wäre, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt gewesen wären, könnte zu der mißverständlichen Auslegung Anlaß geben, daß das RAG. jeden Verwaltungsakt, der unter Ueberschreitung der Zuständigkeit der Verwaltungsbehörde ergeht, für nichtig hielt. Das ist in dieser Allgemeinheit nicht der Fall. Vielmehr kann es sein, daß Verwaltungsakte unzuständiger Behörden nicht nichtig, sondern nur anfechtbar und rücknehmbar sind. Das RAG. meint auch hier offensichtlich nur den Fall einer absoluten sachlichen Unzuständigkeit, wie sich aus dem Sachverhalt des vorliegenden Falles ergibt. (Vgl. dazu auch meine Ausführungen in der Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht Bd. 1 S. 115 ff.)

Derfch.

Nr. 38 (RAG)

Die Entscheidung der Verwaltungsbehörde nach Art. II des Gef. v. 4. 4. 1933 über Betriebsvertretungen usw., daß der Verdacht staatsfeindlicher Gesinnung begründet sei, kann von der Verwaltungsbehörde nicht widerrufen werden.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 30. Mai 1934. — RAG. 75/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war bei der Bekl. als Elektromonteur beschäftigt. In einem Schreiben vom 22. 4. 1933, das dem Kl. am 24. 4. 1933 zugeht, teilte die Bekl. dem Kl. mit, daß sie mit der Maßgabe ihm kündige, daß sein Ausscheiden 14 Tage nach Erhalt des Schreibens erfolge und er mit sofortiger Wirkung beurlaubt werde. Der Kl. legte Einspruch bei dem kommissarischen Arbeiterrat der Bekl. ein, der ihm mittels Schreibens vom 5. 5. 1933 mitteilte:

„Ihr Einspruch gegen die am 22. April ausgesprochene Kündigung ist fristgerecht eingegangen. Nach den geltenden Bestimmungen kann dem Einspruch nicht stattgegeben werden.“

Am 2. 5. 1933 hat der Kl. auf einem Vordruck „Arbeiterentlassungsschein“ folgende Erklärung unterschrieben:

„Der Lohn bis 19. Lohnwoche beträgt nach Vornahme der Abzüge 192,37 RM. Ich erkläre hiermit, daß ich nach Auszahlung vorstehenden Betrages keine weiteren Ansprüche aus meinem Arbeitsverhältnis an die Städtische Elektrizitätswerke Aktiengesellschaft habe.“

Die Kassenanweisung über den gleichen Betrag unterzeichnet der Kl. „u. B.“. Das Zeugnis des Kl. vom 13. 5. 1933 enthält den Satz: „Die Entlassung erfolgt wegen Umstellung im Betriebe“.

Am 15. 5. 1933 rief der Kl. unter Bezugnahme auf Art. II des Gef. über Betriebsvertretungen usw. v. 4. 4. 1933 den PolPräs. in B. an, indem er geltend machte, seine Kündigung sei am 24. 4. 1933 ohne Angabe von Gründen erfolgt; er nehme jedoch an, „daß der seine Kündigung wirklich veranlassende Grund der aus seiner Zugehörigkeit zu dem Gesamtverbande der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs gefolgerte Verdacht staatsfeindlicher Einstellung“ sei. Auf die Anfrage des PolPräs. bestätigte die Bekl., daß die Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet werde. Nach Ermittlungen wies der PolPräs. den Einspruch des Klägers am 15. 9. 1933 mit der Begründung zurück:

„Die amtlichen Feststellungen haben ergeben, daß der angegebene Kündigungsgrund „Verdacht staatsfeindlicher Einstellung“ gegeben war“.

Nach Verhandlungen widerrief die Bekl. am 31. 10. 1933 sowohl gegenüber dem PolPräs. als auch gegenüber dem Kl. den Verdacht staatsfeindlicher Einstellung, bemerkte jedoch, es verbleibe bei der ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung. Der PolPräs., der nunmehr das Gef. v. 4. 4. 1933 nicht für anwendbar hielt, teilte dem Kl. durch Schreiben v. 23. 11. 1933 mit, daß auf Grund der Erklärung der Bekl. sein Bescheid v. 15. 9. 1933 hinfällig geworden sei.

Der Kl. hat geltend gemacht, die Sachlage sei so anzusehen, als wenn die Kündigung zurückgenommen sei, jedenfalls habe sie als zurückgenommen zu gelten, nachdem der PolPräs. den neuen Bescheid v. 23. 11. 1933 erlassen habe.

Er hat beantragt, die Befl. zur Zahlung des Lohnausfalles für 30 Wochen zu verurteilen.

Klage, Berufung und Revision sind abgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Der Streit der Parteien geht darum, ob durch das Schreiben der Befl. v. 31. 10. 1933, in dem sie den gegen den Kl. ausgesprochenen Verdacht staatsfeindlicher Einstellung widerrief, und durch die Mitteilung des PolPräs. v. 23. 11. 1933, daß auf Grund der Erklärung der Befl. sein Bescheid vom 15. 9. 1933 hinfällig geworden sei, in die rechtlichen Beziehungen der Parteien in irgendeiner Weise eingegriffen worden ist. Beide Vorinstanzen sprechen ihnen jegliche Wirksamkeit ab. Die Rev. will darin eine Rücknahme der Kündigung erblicken (Art. II Schlusssatz des Gef. v. 4. 4. 1933).

Als dem Kl. ohne Angabe von Gründen die Stellung aufgekündigt wurde, hatte er nach § 84 Abs. 1 Nr. 2 des BtG. das Recht, mit dem Einspruch beim Betriebsrat gegen die Kündigung vorzugehen. Dieser Einspruch des Kl. ist nicht für begründet erachtet worden, wodurch an sich das Dienstverhältnis mit dem Kündigungsstermine erlosch. Als dann der Kl. unter Bezugnahme auf Art. II des Gef. v. 4. 4. 1933 den PolPräs. anrief, weil der eigentliche Grund für seine Entlassung der Verdacht staatsfeindlicher Einstellung sei, versagte auch dieser Rechtsbehelf, weil der PolPräs. den Einspruch durch Entsch. v. 15. 9. 1933 zurückwies mit der Begründung: „Die amtlichen Feststellungen haben ergeben, daß der angegebene Kündigungsgrund „Verdacht staatsfeindlicher Einstellung“ gegeben war“. Damit waren alle Rechtsmittel gegen die ausgesprochene Kündigung erschöpft. Die Kündigung war damit endgültig rechtswirksam geworden und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgehoben.

Der Widerruf des Verdachts staatsfeindlicher Einstellung durch die Beklagte in dem Schreiben v. 31. 10. 1933 hat an der Rechtslage, wie sie zwischen den Parteien eingetreten war, nichts geändert, denn das Schreiben enthielt, wenn es auch im Durchschlag dem Kl. mitgeteilt worden ist, lediglich eine von der Befl. in dem Verfahren vor dem PolPräs. abgegebene Erklärung. Dagegen steht in Frage, wie die Mitteilung des PolPräs. v. 20. 11. 1933, daß sein Bescheid v. 15. 9. 1933 hinfällig geworden sei, aufzufassen ist. Das angefochtene Urte. legt sie dahin aus: Der PolPräs. habe seinen früheren Beschluß v. 15. 9. 1933 aufgehoben, ohne

einen anderen Bescheid an seine Stelle zu setzen. Diese Auslegung ist an sich möglich und widerspricht keinem Rechtsatz. Das RevGer. ist also daran gebunden. Dagegen kann und muß es nachprüfen, ob eine solche Aufhebung des früheren Beschlusses überhaupt möglich war. Im Gebiete des gerichtlichen Verfahrens bleibt das Gericht an die von ihm getroffene Entscheidung, von wenigen Ausnahmen abgesehen, gebunden. Im Verwaltungsverfahren sind dagegen die Verwaltungsbehörden in der Regel befugt, ihre Entscheidungen nachträglich wieder zu ändern (RAG. Bd. 112 S. 234). Das findet aber seine Grenze, wie in RAG. Bd. 103 S. 106, hier, wo durch die Anrufung des PolPräs. ein Schwebzustand in bezug auf die Wirksamkeit der Kündigung und damit den Bestand des Arbeitsverhältnisses geschaffen war, der durch den Spruch des PolPräs. beseitigt worden ist. Hier muß die Beseitigung eine endgültige sein, wenn man nicht unerträgliche Rechtsunsicherheit schaffen will. Daraus folgt, daß es bei der Entscheidung v. 15. 9. 1933 sein Bewenden behalten mußte.

Nr. 39 (RAG)

Der normative Teil eines Tarifvertrags bildet zwar objektives Recht, aber kein Gesetzesrecht, sondern statutarisches Recht im Sinne von § 293 ZPO., für dessen Bestehen und Inhalt das Gericht von der Partei, die sich darauf beruft, den Nachweis erwarten kann. Wird der Nachweis für das Bestehen eines Tarifvertrags erst in der Revisionsinstanz erbracht, so kann der Tarifvertrag in diesem Verfahren nicht mehr berücksichtigt werden, sondern nur im Sinne von § 580 Nr. 7b ZPO. die Restitutionsklage rechtfertigen.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 7. November 1934. — RAG. 146/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 4.

Die Kl. haben im Angestelltenverhältnis zum verfl. Verein gestanden, der früher den Namen „Deutscher Freidenker-Verband e. V. (Verband für Freidenkertum und Feuerbestattung e. V.)“ führte. Nach Gleichschaltung des Befl. sind sie fristgemäß zum 30. 6. 33 gekündigt worden und mit diesem Tage ausgeschieden. Sie berufen sich auf § 3 eines angeblich am 26. 4. 32 zwischen dem Befl. einerseits und dem Zentralverband der Angestellten, dem Deutschen Metallarbeiterverband und dem

Gesamtverband der ArbeitN. der öffentl. Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs andererseits abgeschlossenen Nachtrags zu einem Haustarifvertrag dieser Parteien, wonach ArbeitN., deren Dienstverhältnis aus einem anderen als einem in ihrer Person liegenden wichtigen Grunde gelöst wird, bei ihrem Ausscheiden eine nach der Zahl der Dienstjahre bemessene Abfindung erhalten. Sie nehmen die Abfindung in Anspruch, sowohl kraft Verbandszugehörigkeit als auch, weil laut Bestätigungsschreiben des Bekl. bei Eingehung ihres Dienstverhältnisses die Geltung des Haustarifs mit ihnen vereinbart worden sei. Demgemäß haben sie ihrer Höhe nach nicht bestrittene Beträge von zusammen 7246,75 RM. mit der Klage gefordert. Der Bekl. hat das Zustandekommen des Tarifnachtrags in Abrede gestellt, und für den Fall seines ordnungsmäßigen Abschlusses eine Reihe weiterer Einwendungen erhoben.

Das ArbGer. hat die Kl. für den Abschluß des Tarifnachtrages als beweisfällig angesehen, jedoch auch die übrigen Einwendungen gegen die Klage durchgreifen lassen. Das VerG. hat die Berufung zurückgewiesen. Die Revision wurde ebenfalls zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Das VerG. geht zutreffend davon aus, daß die auf eine Tarifvertragsbestimmung gestützten Klageansprüche in erster Linie die Rechtsgültigkeit der tarifl. Vereinbarung voraussetzen, mag die behauptete Tarifbeteiligung der Kl. auf einer Verbandszugehörigkeit oder darauf beruhen, daß ihr Arbeitsvertrag unter Berufung auf den TB. abgeschlossen worden ist. Im § 1 Abs. 1 TarifVO. ist Schriftlichkeit des TB. vorgeschrieben. Der gesetzl. Schriftform eines Vertrages, von deren Erfüllung gemäß § 125 BGB. seine Rechtsgültigkeit abhängt, ist nach § 126 Abs. 2 BGB. nur genügt, wenn die Unterzeichnung der Vertragsparteien auf derselben Urkunde erfolgt ist oder bei Aufnahme mehrerer gleichlautender Urkunden jede Partei die für die andere bestimmte Urkunde unterzeichnet hat. Das VerG. stellt nun auf Grund eingehender Würdigung des Ergebnisses einer Beweisaufnahme und der von Amts wegen angestellten Ermittlungen fest, daß ein i. S. dieser Formvorschrift gültiger schriftl. Tarifvertragsnachtrag, mit dem die Grundlage der Klageansprüche bildenden § 3 über die eingeklagte Abfindung nicht nachgewiesen ist, und gelangt schon aus diesem Grunde ohne Erörterung der sonstigen Einwendungen gegen die Klage zu ihrer Abweisung.

Mit der Rev. behaupten die Kl., von ihrem zum Zeugnis darüber bereiten Prozeßbevollmächtigten sei inzwischen eine von dem

Bekl. und zunächst von dem Zentralverband der Angestellten, dann auch von den beiden andern im Tatbestand genannten ArbN.-Verbänden unterzeichnete Urkunde, — die also eine formgerecht abgeschlossene Tarifvereinbarung darstellen würde —, bei der Deutschen Angestelltenchaft, Hauptamt für Fach- und Betriebsgruppen, Reichsfachgruppe Versicherung, festgestellt und eingesehen worden. Sie regen an, die Urkunde von dort einzufordern, und halten dies in der RevInst. noch für geboten, da nach herrschender, auch vom RAG. vertretener Auffassung der arbeitsvertragl. Bedingungen regelnde sogenannte normative Teil eines TB. objektives Recht bilde, welches der Richter zu kennen habe und für dessen Nachweis die sich darauf stützende Partei daher nicht als beweisfällig angesehen werden dürfe.

Die Revisionsrüge ist verfehlt. Allerdings bildet der normative Teil eines TB. eine objektive Rechtsnorm i. S. der §§ 549, 550 ZPO., deren Nichtbeachtung einen Revisionsgrund abgibt. Dies ist in der bis zum Inkrafttreten des § 65 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit v. 20. 1. 34 (NOG.) in Geltung gewesenen Fassung des § 73 ArbGG. dadurch ausdrücklich klar gestellt worden, daß als Revisionsgrund dort auch die Nichtanwendung oder unrichtige Anwendung einer die Regelung der einzelnen Arbeitsverträge betreffenden Bestimmung eines TB. bezeichnet worden ist. Die Rev. überieht aber, daß der Richter vom inländischen Rechte nur das formelle Gesetzesrecht, das von verfassungsmäßig bestellten staatlichen Organen ergangen und bekanntgemacht worden ist, zu kennen hat, daß ihm dagegen das aus anderen Rechtsquellen geflossene objektive Recht, wenn er es nicht kennt, nachgewiesen werden muß. Das folgt aus dem in seiner Bedeutung von der Rev. verkannten § 293 ZPO., wonach außer dem Recht des Auslandes die Gewohnheitsrechte und Statuten des Beweises nur insoweit nicht bedürfen, als sie dem Richter bekannt sind. Der Richter braucht zwar, wie Satz 2 des § 293 zeigt, bei Ermittlung solcher ihm unbekanntem Rechtsnormen sich, entgegen dem für Tatsachenbehauptungen geltenden sogenannten Verhandlungsgrundsatz, nicht auf die von den Parteien beigebrachten Nachweise zu beschränken, sondern kann auch andere Erkenntnisquellen benutzen und, wie es das VerG. durch Einholung von Auskünften getan hat, zum Zwecke einer solchen Benutzung das Erforderliche anordnen. Er mag auch gehalten sein, ihm bekanntgewordene und zugängliche Erkenntnisquellen zu benutzen. Doch

braucht er zur Ermittlung von Gewohnheitsrechten und Statuten nicht einmal das richterliche Fragerecht auszuüben. Er kann vielmehr erwarten, daß ihm von der Partei selbst der Nachweis jener Rechtsnormen erbracht wird. Unter den im § 293 genannten „Statuten“ ist nun im Gegensatz zu dem von staatlichen Organen ausgehenden formellen Gesetzesrecht das durch autonome Rechtsbildung geschaffene objektive Recht zu verstehen, welches von nicht-staatlichen Verbänden kraft besonderer Befugnis gesetzt ist. Darunter fällt das im normativen Teil des TV. von den Tarifvertragsparteien auf Grund ihrer auf der TarifVD. beruhenden Befugnis mit Wirkung für Dritte gesetzte Recht. Tarifnormen müssen also dem Richter von der Partei nachgewiesen werden.

Seit dem 1. 5. 34 hat mit Aufhebung der TarifVD. die tarifvertragl. Rechtssetzungsbefugnis aufgehört. Anstatt durch TV. können Bedingungen von Arbeitsverträgen jetzt durch Tarifordnungen mit Wirkung für Dritte geregelt werden. Ob das aus einer Tarifordnung fließende objektive Recht formelles Gesetzesrecht bildet, dessen Kenntnis sich der Richter selbst zu beschaffen hat, braucht jedoch hier nicht erörtert zu werden. Alle am 30. 4. 34 noch in Kraft gewesenen Tarifverträge sind zwar auf Grund des § 72 Abs. 2 UWG. durch Erlasse des RM. v. 28. 3., 21. 6. u. 25. 9. 34 (RABl. I 85, 146 u. 238) vorläufig, Werktarife freilich nur bis zum 30. 9. 34, als Tarifordnungen aufrechterhalten worden. Auch der angebliche Tarifvertragsnachtrag, auf den sich die Kl. berufen, würde danach, wenigstens bis zum 30. 9. 34, als Tarifordnung weiter in Geltung geblieben sein. Die Klageansprüche werden aber nicht aus einer Tarifordnung, in welche der angebliche Tarifnachtrag mit dem 1. 5. 34 umgeschaffen worden wäre, sondern aus der ursprünglich tarifvertragl. Vereinbarung dieses angeblichen Nachtrags hergeleitet.

Somit weist das VerGer. keinen Rechtsirrtum auf, wenn es die Klage wegen nicht erbrachten Nachweises der von den Kl. in Anspruch genommenen Tarifnorm abgewiesen hat, die Rev. kann keinen Erfolg haben. Zur Geltendmachung der nachträglich aufgefundenen Tarifurkunde steht den Kl. nur die Restitutionsklage nach § 580 Nr. 7b ZPO. zur Verfügung.

Anmerkung. Die Entscheidung ist zum Abdruck in der amtll. Sammlung bestimmt. I. Bei der Entscheidung des vorliegenden Falles sind zwei Fragen zu entscheiden:

1. Die erste Frage ist die, ob der normative Inhalt eines Tarifvertrags

als objektives Recht anzusehen war und als solches unter die in § 293 ZPO. aufgezählten Rechte gehörte, die insoweit, als sie dem Gericht unbekannt sind, des Beweises bedürfen. Diese Frage hat das RAG. mit Recht bejaht. Denn da der normative Teil des Tarifvertrags über die Rechtsbeziehungen der Parteien, die ihn geschlossen hatten, hinauswirkte und den Inhalt der ihm unterfallenden Einzel-Arbeitsverträge unabhängig von dem Willen derer, die diese Verträge schlossen, kraft gesetzlicher Vorschrift zwingend bestimmte, so schuf er objektives Recht, wobei es für das Endergebnis unerheblich ist, ob man das durch den Tarifvertrag geschaffene Recht mit dem RAG. als Satzungsrecht bezeichnet oder sich der Theorie des „Normenvertrags“, vgl. hierzu Hueck-Nipperdey 3.—5. Aufl. Bd. II S. 134 ff., anschließt. Da ferner die Quelle des normativen Teils des Tarifvertrags nicht unmittelbar der Rechtsakt eines zur Rechtsschaffung befugten staatlichen Organs, sondern ein Akt der Privatautonomie war, so kann das durch den Tarifvertrag geschaffene objektive Recht nicht dem staatlich gesetzten Recht (Gesetzesrecht), das der Richter kennen muß, sondern nur dem Statutarrecht gleichgestellt werden, das, wenn es dem Gericht unbekannt ist, nach § 293 ZPO., des Beweises bedarf. Daß im übrigen die hier sich ergebende Beweispflicht der Parteien nicht der für behauptete Tatsachen bestehenden Beweispflicht gleich zu erachten ist, hebt das RAG. im Anschluß an § 293 Satz 2 ZPO. selbst hervor. Es betont, der Richter sei, entgegen dem für Tatsachenbehauptungen geltenden sogenannten Verhandlungsgrundsatz, nicht auf die von den Parteien beigebrachten Nachweise beschränkt, sondern könne auch andere Erkenntnisquellen benutzen, der Richter möge „auch gehalten sein, ihm bekannt gewordene und zugängliche Erkenntnisquellen zu benutzen“. Wenn nun gleich darauf das RAG. sagt: „Doch braucht der Richter zur Ermittlung von Gewohnheitsrechten und Statuten nicht einmal das richterliche Fragerecht auszuüben. Er kann vielmehr erwarten, daß ihm von der Partei selbst der Nachweis jener Rechtsnorm erbracht wird“, so kann das leicht zu Mißverständnissen führen. Schon in einer RAGZ. Bd. 39 S. 376 abgedruckten Entscheidung hatte das RAG. für ausländisches Recht, das § 293 (früher 265) ZPO. dem Gewohnheitsrecht und dem Statutarrecht gleichgestellt, ausgesprochen, das Gericht habe die anzuwendenden Rechtsnormen, soweit ihm das möglich sei, von Amts wegen zu ermitteln. Und in RAGZ. Bd. 30 S. 368 wird ausdrücklich hervorgehoben, in einem Falle, in dem eine Partei zum Nachweis eines von ihr behaupteten Gewohnheitsrechts keine genügend substantiierte Behauptungen vorgebracht und unter Beweis gestellt habe, verstoße das Gericht gegen seine Fragepflicht, wenn es die Beweisantwortung für unerheblich erkläre, ohne daß die Partei aufgefordert wäre, näher anzugeben, über welche Tatsachen im einzelnen die Zeugen vernommen werden sollten.

Gleichwohl mag angenommen werden können, daß im vorliegenden Falle das Landesarbeitsgericht seiner Ermittlungs- und Aufklärungspflicht voll genügt hatte, irgendein Verfahrensverstoß also nicht festzustellen ist.

2. Damit ist indessen die Frage, ob der in der Revisionsinstanz ange-tretene Beweis für die behauptete Tarifvereinbarung schlechthin unbe-

ächtlich ist, noch nicht beantwortet. Hier verdient der Umstand, daß es sich nicht um einen Tatsachenbeweis, sondern um den Beweis des für die Entscheidung maßgeblichen objektiven Rechts handelt, um einen Beweis bei dem das Gericht nicht auf das Parteivorbringen angewiesen ist, sondern das Recht und die Pflicht zu selbständiger Ermittlung hat, entscheidende Beachtung. So hat z. B. das RG. in dem Bd. 39 S. 376 wiedergegebenen Fall den Inhalt des vom Berufungsgericht nicht ermittelten maßgebenden ausländischen Rechts selbst festgestellt und hat sich nur deshalb an der abschließenden Entscheidung gehindert gesehen, weil für diese noch verschiedene vom Berufungsgericht versäumte tatsächliche Feststellungen erforderlich waren. Von diesen Gesichtspunkten aus wäre es naheliegender gewesen, im vorliegenden Falle den Beweis für das Vorhandensein einer für den Rechtsstreit maßgeblichen Tarifvereinbarung noch in der Revisionsinstanz zuzulassen. Jedenfalls wäre ein solches Verfahren praktisch weit zweckmäßiger gewesen und hätte der Verwirklichung des materiellen Rechtes mehr gedient, als durch das vorliegende Urteil, in dem das RAG. zunächst so entscheidet, als wäre die nachträglich ermittelte Tarifvereinbarung nie geschlossen worden, und den Kl. auf die Restitutionsklage, also einen neuen Prozeß, verweist.

II. Da die Tarifverträge der Vergangenheit angehören und nach dem ADG. durch Tarifordnungen ersetzt worden sind, erhebt sich die Frage, wie die gleichen Fragen gegenüber einer Tarifordnung zu entscheiden sind. Das RAG. konnte die Frage unbeantwortet lassen, da es sich um Ansprüche handelt, die Ende Juni 1933 also zu einer Zeit als die behauptete Tarifvereinbarung noch als solche in Geltung war, entstanden sind.

Die vom Treuhänder der Arbeit nach § 32 ADG. erlassene Tarifordnung unterscheidet sich von dem normativen Inhalt der Tarifverträge insofern wesentlich, als sie nicht auf einem privaten Rechtsakt beruht, sondern eine von einer staatlichen Stelle schriftlich erlassene und ordnungsmäßig bekanntgemachte Rechtsverordnung darstellt, die deshalb ebenso wie die innerhalb ihrer Zuständigkeit erlassene Verordnung einer Polizeibehörde staatliches Recht — nach der Ausdrucksweise des RAG. formelles Gesetzesrecht — schafft, also nicht unter § 293 ZPO. fällt, vielmehr vom Gericht gekannt werden muß und keines Beweises bedarf (ebenso Mansfeld-Bohl ADG. Anm. 7 u. 8 zu § 32 II. Aufl. S. 357, 359, Dersch DAR. 1934, 63, Herschel, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 63, Sued-Nipperdey-Diez § 32 ADG. Anm. 118 a. E.).

Zweifelhafter kann die Rechtslage sein, die sich von dem Augenblick an ergibt, wo ein Tarifvertrag gemäß § 72 Abs. 2 ADG. i. Verb. m. d. Anord. d. RM. v. 28. März 1934 als Tarifordnung weitergilt. Man wird aber auch hier dieselben Grundsätze anwenden müssen wie bei den gemäß § 32 ADG. erlassenen Tarifordnungen. Denn die hier in Betracht kommenden Tarifverträge sind als solche, also als auf Privatautonomie beruhende Rechtsnorm nur bis zum 30. April 1934 in Kraft geblieben. Hat bis dahin der Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister von seiner Befugnis, die Weiterdauer der Tarifverträge als Tarifordnungen anzuordnen, Gebrauch gemacht, so ist nicht mehr die

Bereinbarung der Tarifvertragsparteien, sondern der in der Anordnung des Treuhänders der Arbeit oder des Reichsarbeitsministers liegende Staatsakt die Ursache ihrer Verbindlichkeit für die folgende Zeit. Es liegt also kein Grund vor, die so aus früheren Tarifverträgen entstandenen Tarifordnungen anders als sonstige Tarifordnungen zu behandeln.
Volkmar

Nr. 40 (RAG)

1. Wirft die Revision dem angefochtenen Urteil des Landesarbeitsgerichts einen Verstoß gegen die §§ 136, 139, 286 ZPO. vor, so wird der Vorchrift des § 554 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO. in Verb. mit § 72 ArbGG. nur genügt, wenn in der Revisionsbegründung die Tatsachen, die solche Verstöße ergeben sollen, im einzelnen angeführt werden. Eine bloße Bezugnahme auf die im Verfahren eingereichten Schriftsätze genügt nicht.
2. Einem pensionsberechtigten Angestellten erwachsen aus dem Dienstverhältnis auch nach Beendigung desselben noch Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber.
3. § 43 des Gesetzes vom 30. Juni 1933 bezieht sich nicht auf den Teil einer Ruhegehaltsrente, zu dem der Arbeitgeber keine Beiträge geleistet hat.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 27. Oktober 1934. — RAG. 160/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war bei der Beklagten als Syndikus angestellt. Er hat seinen Vertrag wegen eingetretener Dienstunfähigkeit zum 31. Dezember 1933 gekündigt, ebenso hat ihm die Beklagte zu diesem Zeitpunkt fristgemäß gekündigt. Außerdem hat ihn die Beklagte am 15. August 1933 fristlos entlassen. Der Kläger hat diese Entlassung nicht anerkannt, sondern Klage auf Weiterzahlung des Gehalts bis zum 31. Dezember 1933 erhoben. Diese Ansprüche sind dem Kläger rechtskräftig zuerkannt worden (RAG. 18/34, 28. April 1934.¹⁾.)

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger Zahlung seines Ruhegehalts bis zum 31. Dezember 1934. Im Laufe des Rechtsstreits hat die Beklagte auch dieses Ruhegehaltsverhältnis mit dem Kläger am 24. Februar und erneut am 18. April 1934 fristlos gekündigt. Durch Teilurteil hat das Arbeitsgericht dem Kläger für die Monate Januar-März 1934 je 968,93 M., das Landesarbeitsgericht nur je 896,91 M. zugesprochen. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

¹⁾ Vgl. ArbR Samml. Bd. 21 RAG. S. 49.

Aus den Gründen:

Das Berufungsgericht nimmt an, daß eine fristlose Entlassung, wie sie am 15. August 1933 ausgesprochen worden ist, bei ausreichenden Gründen hierfür den Ruhegehaltsanspruch beseitigt hätte und daß schwerwiegende Gründe auch nach Ueberführung des Klägers in den Ruhestand eine Beendigung des Anspruchs auf Ruhegeld hätten rechtfertigen können. Einen ausreichenden Grund zu fristloser Entlassung aus dem Dienstverhältnis hat das Berufungsgericht jedoch ebensowenig anerkannt wie einen Grund zur Verfassung des Ruhegehalts aus späterer Betätigung des Klägers.

Die Beklagte wollte die Dienstentlassung damit rechtfertigen, daß der Kläger ein ungetreues Verhalten des Direktors L. unterstützt hätte. Die gleichen Gründe waren im Vorprozeß schon vorgebracht, aber nicht für durchschlagend erachtet worden. Das letzte Urteil in der Tatsacheninstanz war im Vorprozeß am 12. Dezember 1933 verkündet worden. Im vorliegenden Rechtsstreit hatte die Beklagte mit Schriftsatz vom 24. Februar 1934 die Vorgänge in Sachen L. nochmals behandelt und hatte sich zu weiteren Darlegungen erboten, mit denen sie in Rücksicht auf das Strafverfahren in Sachen L. aber noch zurückhalten und die sie nur dann mitteilen wollte, wenn das Berufungsgericht eine weitere Ergänzung für notwendig erachten würde. Für diesen Fall hatte die Beklagte um eine Auflage gebeten.

In seinem Urteil hat das Landesarbeitsgericht ein weiteres Eingehen auf diese Verhältnisse abgelehnt, weil sie im Vorverfahren der Prüfung unterzogen und als Gründe für die fristlose Entlassung nicht anerkannt worden seien. Die Beklagte rügt demgegenüber einen Verstoß gegen §§ 136, 139, 286 ZPO., also eine Verletzung von Verfahrensvorschriften. Für derartige Rügen schreibt das Gesetz in § 72 ArbGG., § 554 Abs. 3 Ziff. 2b ZPO. die Bezeichnung der Tatsachen vor, welche den Mangel ergeben sollen. Diese Prozeßtatsachen müssen in den wesentlichen Punkten genau und bestimmt angegeben werden. Die Verweisung auf umfangreiche Schriftsätze genügt nicht (vgl. RUG, Bd. 95 S. 72). Es hätte für § 139 ZPO. einer Darstellung bedurft, was die Beklagte vorgebracht hätte, wenn sie zu weiteren Angaben veranlaßt worden wäre. Es hätte für § 286 ZPO. den Angabe derjenigen im vorliegenden Rechtsstreit etwa bereits vorgebrachten neuen Behauptungen bedurft, auf die das Berufungs-

gericht nicht eingegangen sein soll. In alledem läßt es die Revisionsbegründung an der vom Gesetz verlangten Bezeichnung der Tatsachen fehlen, so daß das Revisionsgericht auf diese Rügen nicht eingehen darf.

Was die sachlichen Revisionsrügen anbelangt, so hat das Revisionsgericht nicht anerkannt, daß dem Kläger aus seinem Dienstverhältnis und auch nach Beendigung desselben noch Pflichten gegenüber der Beklagten erwachsen. Einen Entlassungsgrund wegen Pflichtverletzungen hat es nicht gefunden. Bei den Erörterungen hierüber ist ein Rechtsverstoß nicht darin zu erblicken, daß das Berufungsgericht dabei auch die gleichgerichteten berechtigten Interessen des Klägers mitberücksichtigt hat, als es dessen Verhalten im Falle S. (Ueberlassung der Gerichtszentcheidung) beurteilte. Gegen den Kläger war der Vorwurf erhoben, dem Direktor L. behilflich gewesen zu sein. Eine Verteidigung des Klägers auch im Strafprozeß L. durch Erörterung des im Zivilprozeß ergangenen für den Kläger günstigen Urteils verstieß nicht gegen die Pflichten des Klägers gegenüber dem Beklagten, auch wenn die Tragweite dieses Urteils nur beschränkt war.

Schließlich greift auch die Rüge der Verletzung des § 43 Gef. vom 30. Juni 1933 (RGBl. I S. 433) nicht durch. Das Berufungsgericht geht bei seiner Berechnung des Ruhegehalts keineswegs davon aus, daß es frei sei von jeglicher Bindung durch das Gesetz vom 30. Juni 1933. Es hat vielmehr der Berechnung die Gehaltskürzung auf 13500 RM. zugrunde gelegt. Es geht weiter allerdings davon aus, daß das Gesetz vom 30. Juni 1933 nur den Teil des Ruhegehalts trifft, zu dem die Beklagte Beiträge geleistet hat. Das ist nicht rechtsirrig. Nach § 49 genannten Gesetzes bleiben für Angestellte und Arbeiter die Vorschriften des § 7 Abs. 2, 4 und 5 des Kap. I des 2. Teils der 2. Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen vom 5. Juni 1931 (RGBl. I S. 279, 283) in der Fassung der 3. Verordnung vom 6. Oktober 1931 (RGBl. I S. 537, 538) auch weiterhin in Geltung. Diese Vorschriften beziehen sich auf die im II. Teil Kap. 1 § 1 WD. vom 5. Juni 1931 genannten Bezüge. Zu diesen gehören aber nur diejenigen außerhalb der reichsgesetzlichen Sozialversicherung liegenden Renten, bei denen sich der Arbeitgeber an der Aufbringung der Versicherungsbeiträge beteiligt hat (Kap. II Ziff. II 1. WD. vom 6. Oktober 1931). In ähnlicher Weise hat auch die 4. WD. vom 8. Dezember 1931

im § 10 Abs. 3 Kap. IV Teil 5 (RGGl. I S. 699 [724]) bei der Sozialversicherung das Ruhen des Teils der Rente ausgenommen, für welchen der Versicherte freiwillige Beiträge entrichtet hat. Es widerspricht daher dem Gesetz nicht, sondern steht mit ihm in Einklang, daß das Berufungsgericht denjenigen Teil der Rente, für welchen der Arbeitgeber keinen Anteil an den Beiträgen übernommen hatte, von der Einwirkung des Gesetzes vom 30. Juni 1933 ausgenommen hat.

Die Entscheidung über eine Kürzung auch dieses Teils der Rente war daher auf Grund der vertraglichen Bestimmungen über die Gewährung des Ruhegelds zu treffen. Hierzu kam § 7 Abs. 3 daselbst in Betracht. Hier wird nichts ausdrücklich darüber gesagt, ob auch der Teil der Rente erfasst wird, für die der Arbeitgeber keine Beiträge geleistet hat. Daß der Arbeitnehmer ohne Gegenleistung verzichten sollte auf die Rente, für die er allein Beiträge geleistet hat, durfte zweifelhaft erscheinen. Auslegungsbedürftig war also die Bestimmung. Der Ausgleich konnte auf verschiedene Weise gefunden werden. Es konnte z. B. an eine Zurückerstattung der Beiträge gedacht werden, wie sie in andern Verhältnissen § 19 vorsieht. Die Parteien selbst haben verschiedene andere Möglichkeiten erörtert. Daß das Berufungsgericht eine Auslegung für gut befunden hat, wie sie in der Praxis schon von den Organen der Beklagten angewendet worden ist, erscheint rechtlich zulässig. Weiter ist die Auslegung vom Revisionsgericht nicht nachzuprüfen, insbesondere ist die auf dem Tatsachengebiet liegende Prüfung ihm versagt, ob einer anderen Auslegung der Vorzug zu geben wäre, etwa in Anbetracht des Umstandes, daß Beiträge und Rentenzahlung nach versicherungstechnischen Berechnungen nicht miteinander in Einklang zu bringen seien.

Nr. 41 (RAG)

Ist gemäß § 33a RWG die Konzession für ein Kabarettunternehmen dem Inhaber des Raumes erteilt, während die mitwirkenden Künstler von dem Veranstalter der Vorstellungen angestellt wurden, so haftet den angestellten Künstlern für ihre Ansprüche der Inhaber der Konzession nicht als solcher, sondern nur, wenn aus besonderen Umständen zu entnehmen ist, daß er sich nach außen in dem Bewußtsein, die Angestellten dadurch vertragsgeneigt zu machen als Vertragsgegner geriert und die Angestellten mit dem erkennbaren Willen, in ein Vertragsverhältnis zu ihm zu treten, den Vertrag mit dem Veranstalter der Vorstellungen abschließen.

Solange der konzessionierte Rauminhaber nicht nach außen als Veranstalter der Schauvorstellung auftritt, kommt auch seine Haftung aus unerlaubter Handlung (§ 826 BGB.), etwa wegen sittenwidriger Täuschung der Angestellten über die Person ihres Vertragsgegners nicht in Frage.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 5. Dezember 1934. — RAG. 197/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 2.

Die Uhländebetriebs-GmbH. hatte durch Vertrag vom 11. Oktober 1933 den Direktoren L. und F. einen Raum ihres Cafés in Berlin zur Veranstaltung von Kabarettvorstellungen überlassen. Die Direktoren verpflichteten sich, von den von ihnen engagierten Künstlern einen Revers unterschreiben zu lassen, daß sie ausschließlich bei ihnen beschäftigt seien und keine Ansprüche gegen die Betriebsgesellschaft stellen können. Nach Liquidation der Betriebsgesellschaft trat der Beklagte B. durch Erklärung vom 19. Dezember 1933 in den Vertrag ein.

Die Kläger wurden im Winter 1933/34 von L. und F. für die Kabarettvorstellungen engagiert. Sie verlangen ihre Gagenrückstände außer von den Direktoren und der Betriebs-GmbH. als Gesamtschuldner auch von dem Beklagten aus Vertrag, weil er die Spielerlaubnis von der Polizeibehörde nachgesucht habe, und aus § 826 BGB.

Der Beklagte hat um Abweisung, da das Erfordernis der Spielerlaubnis nach § 33a RWG nur öffentlich-rechtliche Bedeutung habe.

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht in Berlin wies die Berufung der Kläger mit Urteil vom 4. September 1934 zurück. Die Revision der Kläger ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Das Bühnenoberscheidsgericht hat in verschiedenen Entscheidungen, so vom 23. April 1929 (Arch. f. Arch., Film- und Theaterrecht II 475) und vom 20. Mai 1930 in der Fachzeitschrift „Der neue Weg“ 1932 Nr. 2 S. 42, den Standpunkt vertreten, daß der

Inhaber der Betriebserlaubnis nach § 32 RWGwD. den verpflichteten Künstlern neben dem Unternehmer gesamtschuldnerisch haften, wenn Unternehmer und Erlaubnisinhaber nicht die gleichen Personen sind, weil er bei den Künstlern den Glauben erwecke, daß die Konzession für dieses Unternehmen ihm übertragen sei und daß sie deshalb zu ihm in persönliche Beziehungen treten. Anders läge die Sache, wenn der Konzessionsinhaber ausdrücklich die Haftung gegenüber den Angestellten abgelehnt habe. Das Handbuch des deutschen Theater-, Film-, Musik- und Artistenrechts von Dienstag und Elster S. 446/447 meint, daß diese Rechtsprechung weniger juristischen Argumenten als wirtschaftlichen Erwägungen ihre Entstehung verdanke, da sonst die Vorschrift des § 32 ihrer wesentlichsten Wirkung beraubt werde. Außer in seinem „Dienstrecht der Bühnenmitglieder“ S. 78 lehnt die Rechtsprechung des Oberschiedsgerichts ab, da es keine Verträge zu Lasten Dritter gebe. Dienstag und Elster dehnen sie ohne Begründung auf die Betriebserlaubnis aus § 33a RWGwD. aus, der die Veranstaltung von Vorstellungen ohne höheres künstlerisches Interesse betrifft.

Aus beiden Bestimmungen erwächst an sich keine privatrechtliche Beziehung zwischen dem Erlaubnisinhaber und dem Angestellten der Schaustellung. Denn die gewerbepolizeiliche Erlaubnis dient der Wahrung der öffentlichen Belange, auch soweit sie die finanzielle Zuverlässigkeit des Gestaltstellers voraussetzt und Kautionsstellung ausbedingt. Die Polizeibehörde schließt nicht mit dem Konzessionär einen Vertrag zugunsten der Angestellten, sondern die Erlaubniserteilung bleibt ein obrigkeitlicher Akt. Die Angestellten erwerben weder gegenüber der Verwaltungsbehörde noch gegenüber dem Erlaubnisinhaber einen Anspruch auf die Kautionsstellung; die Polizeibehörde verfügt über sie nach pflichtgemäßem Ermessen. Deshalb hat auch die erst später erlassene Verfügung des Präsidiums der Reichstheaterkammer vom 16. Juli 1934, abgedruckt in der vorgelegten Nummer 17 des 1. Jahrgangs „Die Deutsche Artistenwelt“ S. 2, die die Erlaubnis zur Eröffnung eines Unternehmens nach § 33a RWGwD. von der Hinterlegung einer Sicherheit abhängig gemacht hat, an dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Konzession nichts geändert.

Auch das Bühnenoberschiedsgericht stützt seine Entscheidungen nicht auf einen mit der Erlaubniserteilung verbundenen Privatvertrag zwischen Polizeibehörde und Gestaltsteller, sondern auf ein vertragsähnliches Verhältnis zwischen Erlaubnisinhaber und Angestellten, das dadurch entsteht, daß der Konzessionär sich nach

außer in dem Bewußtsein, die Angestellten dadurch vertragsgeneigt zu machen, als Vertragsgegner geriert und die Angestellten mit dem erkennbaren Willen, in ein Vertragsverhältnis zu dem Konzessionär zu treten, den Vertrag mit dem Zwischenunternehmer abschließen. Es fragt sich, ob es zu einem derartigen vertragsähnlichen Verhältnis genügt, daß nach Treu und Glauben aus den Umständen die Vertragsbereitschaft des Erlaubnisinhabers und der Vertragswille des Angestellten zu entnehmen ist. Keinesfalls kann der gute Glaube des Arbeitnehmers allein, daß er es mit dem Erlaubnisinhaber als Vertragsgegner zu tun habe und von ihm seinen Lohn fordern könne, den Anspruch begründen (Urteil RUG. 5/34 vom 14. März 1934).

Nun kommt aber bei § 33a RWGwD. im Gegensatz zu § 32 hinzu, daß die Konzession nicht nur dem Veranstalter der Vorstellungen, sondern auch dem Rauminhaber erteilt werden kann. Der Inhaber der Erlaubnis aus § 33a RWGwD. tritt also nach außen nicht wie der Konzessionär nach § 32 RWGwD. schlechthin als der Veranstalter in die Erscheinung, bei ihm müssen vielmehr noch besondere Umstände hinzukommen, um diesen Anschein zu erwecken. Solange diese fehlen, muß der Angestellte damit rechnen, daß der Rauminhaber die Erlaubnis nur als solcher erworben hat und daß sich ein Veranstalter dazwischenschiebt; er kann nicht stillschweigende Vertragsbereitschaft des konzessionierten Rauminhabers voraussetzen und kann infolgedessen auch nicht ohne besonderen Anlaß seinen Vertragswillen auf die Bindung des Rauminhabers richten. Der Angestellte würde sich auch mit Recht dagegen verwahren, daß der Rauminhaber als solcher Rechte aus dem Anstellungsvertrag, so etwa das Kündigungsrecht gegenüber dem Angestellten, geltend machen würde. Es ist hier nicht zu untersuchen, wie weit nach der vorerwähnten Anordnung der Reichstheaterkammer in Zukunft auch von dem Rauminhaber, der nicht selbst Veranstalter ist, Sicherheit zu verlangen ist, wie der Begriff der „in seinem Unternehmen beschäftigten Personen“, abzugrenzen ist und ob aus der Kautionsstellung im einzelnen Fall eine Vertragsbereitschaft in dem erörterten Sinne entnommen werden kann. Der Beklagte war nicht nur gegenüber den Angestellten der Schaustellung nicht vertragsbereit, wie die Forderung der ausdrücklichen Haftungsausschließung im Vertrag vom 11. Oktober 1933 beweist, sondern hat auch weder durch Kautionsstellung noch durch andere besondere Umstände sich als vertragsbereit geriert, so daß die Angestellten aus seinem Verhalten wenigstens die stillschweigende Anerkennung einer bürgerschaftsähn-

lichen Verpflichtung hätten entnehmen können. Das Berufungsgericht konnte deshalb auch von einer Beweiserhebung darüber absehen, ob die Direktoren die Kläger ausdrücklich auf den Haftungsausfluß des Beklagten hingewiesen haben.

Aus dem gleichen Grunde wie die vertragliche Haftung des Rauminhabers muß die Deliktshaftung aus § 826 BGB. im allgemeinen verneint werden. Denn solange der konzessionierte Rauminhaber nicht nach außen als Veranstalter der Schaustellung auftritt, kommt eine sittenwidrige Täuschung der Angestellten über die Person ihres Vertragsgegners nicht in Frage. Zudem spricht die Aufnahme der Bedingung in den Vertrag vom 11. Oktober 1933, daß die Angestellten auf den Ausschluß aller Ansprüche gegen den Beklagten hinzuweisen wären, dagegen, daß der Beklagte den Angestellten durch eine Verschleierung der Rechtslage Schaden zufügen wollte.

Die Revision will die Anwendbarkeit des § 826 BGB. noch besonders daraus herleiten, daß es der Beklagte unterlassen hat, die Kläger rechtzeitig auf die wirtschaftliche Unzuverlässigkeit der Direktoren aufmerksam zu machen oder diesen die Spielerlaubnis rechtzeitig zu entziehen. Abgesehen von der Frage, ob dem Beklagten als konzessioniertem Rauminhaber die Rechtspflicht oblag, die Angestellten des Schaustellungsunternehmers zu warnen, kann die Revision mit diesem Angriff aus tatsächlichen Gründen nicht durchdringen, weil das Berufungsgericht festgestellt hat, daß der Gagenausfall für die letzten 14 Tage auch durch einen rechtzeitigen Hinweis des Beklagten nicht vermieden worden wäre.

Nr. 42 (RAG)

1. War ein zuerst beim Statistischen Landesamt in Hamburg beschäftigt und vom 1. Januar 1921 an in das Arbeitsamt dafelbst übernommener Angestellter bei der Eingliederung des Arbeitsamts in die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in deren Dienst übernommen, so ergibt sich aus § 228 ABAWG. lediglich, daß dem Angestellten sein Besitzstand an Rechten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis in dem Umfang erhalten bleibt, wie er im Zeitpunkt der Übernahme dem bisherigen Arbeitgeber gegenüber bestanden hat, und daß zu diesem Besitzstande auch Anwartschaftsrechte gehören, die der Arbeitnehmer auf Grund seines bisherigen Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Übernahme durch die Reichsanstalt bereits erworben hatte, wenn sie sich im bisherigen Dienstverhältnis auch erst mit dem Tage der Übernahme oder nach diesem Zeitpunkt verwirklicht haben würden.

2. Das hamburgische Gesetz über Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für hamburgische Staatsangestellte, in der Fassung vom 27. Juni 1927, gewährt eine Anwartschaft auf Ruhegeld nicht.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 25. November 1933. — RAG. 160/33. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht in Hamburg.

Der Kläger, welcher vom 11. Dezember 1918 bis zum 2. März 1919 bei dem Statistischen Landesamt und vom 19. Mai bis zum 21. Dezember 1921 bei dem Demobilisierungskommissar in Hamburg als Tarifangestellter beschäftigt gewesen war, war in gleicher Stellung seit dem 1. Januar 1921 bei dem Arbeitsamt beschäftigt. Bei der Eingliederung des Arbeitsamtes in die beklagte Reichsanstalt wurde er am 1. Oktober 1928 auf Grund des § 228 ABAWG. in den Dienst der Beklagten übernommen. Zum 31. März 1932 wurde er nach vorheriger Kündigung seines Dienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Die Beklagte gewährte ihm neben einer monatlichen Rente von 92.30 RM., die er von der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte bezieht, ein zusätzliches Ruhegeld von 36 RM. monatlich, das sie auf Grund eines Vorstandsbeschlusses vom Jahre 1930 nach den Bestimmungen errechnet hat, die für die Angestellten der Reichsverwaltungen auf Grund einer von dieser mit den Angestelltenverbänden getroffenen Vereinbarung gelten. Der Kläger beansprucht ein um 6.76 RM. monatlich höheres Ruhegeld und hat auf Zahlung des Mehrbetrags für die Monate Juli bis November 1932 in Höhe von 33.80 RM. Klage erhoben. Er stützt sich dabei auf § 228 ABAWG. und § 40 des Tarifvertrages für die Angestellten der Reichsanstalt, indem er geltend macht, daß das ihm zu zahlende Ruhegeld nach den Bestimmungen des hamburgischen Gesetzes über Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung vom 27. Juni 1927 zu errechnen sei. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, daß das hamburgische Gesetz nach seinem § 29 dem Angestellten nicht einmal eine Anwartschaft auf das Ruhegeld gewährleiste und der Kläger daher einen Anspruch auf Berechnung des Ruhegeldes aus dieser Bestimmung nicht herleiten könne.

Während das Arbeitsgericht in Hamburg durch Urteil vom 6. Januar 1933 die Beklagte nach Klageantrag verurteilte, hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 11. Mai 1933 die Klage abgewiesen.

Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers ist zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Der Kläger beruft sich zur Begründung seines Klageanspruches auf § 228 ABAWG., indem er geltend macht, die Beklagte sei auf Grund dieser Gesetzesbestimmung an Stelle des bisherigen Arbeitgebers in dessen Rechte und Pflichten eingetreten. Auf Grund des hamburgischen Gesetzes über Gewährung von Ruhe-

geld und Hinterbliebenenversorgung für hamburgische Staatsangestellte in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1927 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1927 S. 300), so folgert der Kläger weiter, habe er zum mindesten eine Anwartschaft auf Ruhegeldgewährung nach diesen Bestimmungen des Gesetzes erworben. Dieser Besitzstand sichere ihm den Anspruch auf den eingeklagten Betrag auch gegenüber der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß nach § 228 WABG. mit der Uebernahme eines Angestellten durch die Beklagte an sich auch dessen etwaige Anwartschaft auf Erlangung von Ruhegehalt in dem Umfange, wie sie bei dem bisherigen Arbeitgeber bestanden habe, in den Pflichtenkreis der Beklagten übergegangen sei. Es hat aber angenommen, daß der Kläger im Zeitpunkt seiner Uebernahme durch die Reichsanstalt einen rechtlich gesicherten Anspruch auf Ruhegehalt nach Maßgabe des hamburgischen Gesetzes nicht gehabt und daß damit auch eine Anwartschaft des Klägers auf Gewährung von Ruhegehalt nicht bestanden habe.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird von der Revision zu Unrecht als rechtsirrig bekämpft. In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß dem von der Reichsanstalt übernommenen Arbeitnehmer durch § 228 WABG. sein Besitzstand an Rechten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis in dem Umfange gewahrt bleibt, wie er im Zeitpunkt der Uebernahme dem bisherigen Arbeitgeber gegenüber bestanden hat, und daß zu diesem Besitzstande auch Anwartschaftsrechte gehören, die der Arbeitnehmer auf Grund seines bisherigen Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Uebernahme durch die Reichsanstalt bereits erworben hatte, wenn sie sich im bisherigen Dienstverhältnis auch erst mit dem Tage der Uebernahme oder nach diesem Zeitpunkt verwirklicht haben würden (RAG. Bd. 9 S. 350, RAG. 290/31 vom 9. Januar 1932 in Bensch. Samml. Bd. 14 S. 222, RAG. Bd. 11 S. 141 und S. 301). Nun bestimmt § 1 des hamburgischen Gesetzes über Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für hamburgische Staatsangestellte in der Fassung vom 27. Juni 1927 (Hamb. Ges.- u. Verordn. 1927 S. 300) allerdings, daß die im unmittelbaren hamburgischen Staatsdienst beschäftigten Angestellten, deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis zum Staat vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen ist, sofern sie nach vollendetem 21. Lebensjahre ununterbrochen wenigstens 10 Jahre im hamburgischen Staatsdienst beschäftigt sind, unbeschadet der Vorschrift des § 29 des Gesetzes ein Ruhegeld erhalten, wenn sie entweder durch körperliche Ge-

brechen usw. zur Dienstverrichtung dauernd unfähig geworden sind oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus ihrer Beschäftigung ausscheiden. Der in dieser Bestimmung in Bezug genommene § 29 besagt aber, daß eine Anwartschaft auf die nach diesem Gesetz in Betracht kommenden Bezüge durch das Gesetz nicht gewährleistet wird. Mit Recht vertritt das Landesarbeitsgericht den Standpunkt, daß diese letztere Bestimmung der Annahme, der Kläger habe im Zeitpunkt der Uebernahme durch die Reichsanstalt bereits eine Anwartschaft auf Gewährung eines Ruhegeldes nach Maßgabe der Bestimmungen des Gesetzes gehabt, unter allen Umständen entgegenstehe. Wenn man auch mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß die Bestimmung des § 29 darauf zurückzuführen ist, daß nach § 11 des Angest.-VersG. gewisse Berufsgruppen, zu denen auch die Staatsangestellten gehören, dann versicherungsfrei sind, wenn ihnen die Anwartschaft auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenrente im Mindestbetrag der ihrem Diensteinkommen entsprechenden Höhe gewährleistet ist, und daß durch den § 29 die Versicherungspflicht der Staatsangestellten hat beibehalten und damit durch die daraus folgende Möglichkeit der Anrechnung der Angestelltenversicherungsrenten auf das Ruhegeld der Hamburgische Staat finanziell entlastet werden sollen, so ändert das an der Tatsache nichts, daß der Gesetzgeber bewußt und ausdrücklich jede Anwartschaft auf die Ruhegeldgewährung ausgeschlossen hatte, solange nicht eine Bewilligung des Ruhegeldanspruches durch die zuständige Stelle gemäß § 5 des Gesetzes stattgefunden hat. Der Umstand, daß feststelltermaßen die Bestimmung nur zu einem bestimmten Zweck getroffen worden ist, rechtfertigt keineswegs den Schluß, daß die Bestimmung nun auch eine dementsprechende eingeschränkte Bedeutung habe, mit anderen Worten, daß im vorliegenden Falle die Bestimmung des § 29 nur insoweit Bedeutung habe, als sie gegenüber dem § 11 des Angest.-VersG. die Gewährleistung eines Anwartschaftsrechtes ausschließen solle, im übrigen aber als nicht vorhanden betrachtet werden könne. Wollte der Gesetzgeber vermeiden, daß durch die Bestimmungen des Ruhegeldgesetzes eine Versicherungsfreiheit seiner Staatsangestellten eintrat, so mußte er eine entsprechende Bestimmung in das Gesetz aufnehmen. Wäre die Bestimmung in dem Gesetz nicht enthalten, so würde nicht daran zu zweifeln sein, daß jedenfalls für diejenigen Angestellten, der nach vollendetem 21. Lebensjahre ununterbrochen 10 Jahre im hamburgischen Staatsdienst beschäftigt war, ein Anwartschaftsrecht auf Ruhegeld als durch das Ge-

gesetz gewährleistet hätte anerkannt werden müssen. Auch die nach § 11 Abs. 3 des AngestVerfG. zuständige Stelle des Hamburgischen Staates würde in der nach Abs. 3 pflichtgemäß zu treffenden Entscheidung die Gewährleistung der Anwartschaft für solche Fälle als gegeben haben feststellen müssen. Wollte der Gesetzgeber diese Möglichkeit ausschließen, so mußte er eine Bestimmung in das Gesetz einfügen, die das Bestehen einer Anwartschaft grundsätzlich verneinte. Es muß angenommen werden, daß, wenn der Gesetzgeber eine solche Bestimmung in das Gesetz eingefügt hat, er sie auch in seiner ganzen Bedeutung und mit allen sich daran knüpfenden Wirkungen gewollt hat. Hervorgehoben mag noch werden, daß bei der Beratung des Gesetzes über Änderungen des Ruhegeldgesetzes im Jahre 1927 in der Bürgerschaft der Stadt Hamburg ein seitens eines Bürgerschaftsmitgliedes gestellter Antrag auf Einfügung einer Bestimmung, daß eine Anwartschaft durch das Gesetz gewährleistet werde, ausdrücklich abgelehnt worden ist (vgl. Stenogr. Berichte der Bürgerschaft Hamburgs 1927 26. Sitzung S. 722). Geht man aber davon aus, daß nach der ausdrücklichen Vorschrift des Gesetzes eine Anwartschaft auf Ruhegeld durch das Gesetz nicht gewährleistet sein soll, so vermag, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, auch die Erwägung, daß in Wirklichkeit jedem Staatsangestellten, der die Voraussetzungen des Gesetzes erfüllt hat, die im Gesetz vorgesehenen Ruhegeldbezüge gewährt worden sind, eine anderweite Beurteilung der Rechtslage des Klägers nicht zu rechtfertigen.

Nr. 43 (RMG)

1. Einzelhandelstarife sind auf Lotterie-Einnahmen nicht anwendbar.
2. Lotterie-Einnahmer sind entweder öffentliche Beamte oder jedenfalls gehört ihr Betrieb nach der Anschauung des Verkehrs im wirtschaftlichen Sinne nicht zum Einzelhandel.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 12. Dezember 1934. — RMG. 183/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Dresden.

Der Bekl., der früher auch Handel mit anderen Dingen und Zigarren betrieb und noch unter der Fa. B. & Co. im Handelsregister eingetragen ist, betreibt seit etwa zwei Jahren in einem offenen Geschäftsräum mit 5 bis 6 Angestellten ausschließlich eine Lotterie-Einnahme der Sächsischen Landeslotterie. Der Kl. trat am 29. 1. 34 mit einem vereinbarten Gehalt von monatlich 120 RM. als Buchhalter in seinen

Dienst. Er verlangte Anfang Juni Gehalt nach dem v. 1. 1. 33 ab geltenden allg. verbdl. Gehaltsabkommen zu dem zwischen dem Allgemeinen Dresdner Einzelhandelsverband und mehreren Angestelltenverbänden abgeschlossenen TB., der für die Zeit nach dem 1. 5. 34 durch Anordnungen des RMG. als Tarifordnung aufrechterhalten worden ist, und erhielt darauf am 30. 6. zum 31. 7. 34 die Kündigung.

Mit der Klage hat er auf Grund einer 15jährigen Berufstätigkeit den Mehrbetrag des Gehalts der Tarifgruppe III für die Monate Febr. bis einschließlich Juni 34 mit zusammen 425 RM. nachgefordert.

Das ArbGer. hat den Mehrbetrag der niedrigeren Tarifgruppe IV mit zusammen 189 RM. zuerkannt und die Mehrforderung abgewiesen. Das VerGer. hat die Berufung des Bekl. zurückgewiesen. Die zugelassene Rev. des Bekl. hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Rev. rügt mit Recht die Anwendung des tarifl. Gehaltsabkommens. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung, auf die sich der Kl. stützt, ist im Rechtsstreit nicht vorgelegt worden; ihr Geltungsbereich kann aber über den des TB. selbst nicht hinausgehen. Der TB. gilt nach seinem § 1 für kaufmännische Angestellte in Einzelhandelsfirmen, die in der Stadt oder der Amtshauptmannschaft Dresden ihren Sitz haben. Nur solche Arbeitsverhältnisse können deshalb von der AB. des tarifl. Gehaltsabkommens erfaßt sein, an denen auf Arbeitgeberseite der Inhaber eines Einzelhandelsgeschäfts beteiligt ist. Das VerGer. rechnet den Bekl. hierzu, weil er, wie es annimmt, Lotterielose zum Zwecke der Weiterveräußerung kauft und sie auf eigene Rechnung im offenen Laden wieder verkauft und daher sowohl im Rechtsinne (§ 1 Abs. 2 Nr. 1) Kaufmann, als auch im wirtschaftl. Sinne Inhaber eines Einzelhandelsgeschäfts sei. Beides ist unrichtig.

An sich können staatliche sog. Lotterie-Einnahmen in verschiedener Weise eingerichtet werden und sind sie auch tatsächlich in den Ländern des Deutschen Reiches nicht überall und jederzeit in gleicher Weise aufgezo-gen worden. Der Staat kann sie selbständigen Kaufleuten überlassen, welche die Lose zum Zwecke der Weiterveräußerung selbst kaufen oder auch kommissionsweise übernehmen. In solchen Fällen sind die Lotterie-Einnahmen, mag ihre Führung auch staatlich beaufsichtigt und mehr oder weniger eingehenden Verwaltungsvorschriften unterstellt werden, handels-gewerbliche Unternehmungen i. S. von § 1 Abs. 2 Nr. 2 HGB. Der Staat kann die Lotterie-Einnahmen ferner in eigener Hand behalten und sie durch eigene Beamte oder Angestellte betreiben lassen. Dabei kann er sie ebenfalls nach rein kaufmännischen Gesichtspunkten als staatl. Handelsbetriebe ausgestalten. Er kann

sie aber auch als Teil der eigentlichen staatlichen Verwaltung behandeln und bei ihrer Führung die öffentlichen Belange des Gemeinwohls voranstellen. Dann bildet die Lotterie-Einnahme kein Handelsgewerbe.

Nach der während der Beschäftigungszeit des Kl. maßgebenden Geschäftsordnung für die Staatslotterie-Einnahmer der Sächsischen Landeslotterie wird die Lotterie-Einnahme nur auf Widerruf und nur für die Person des Einnahmers verliehen. Der Staat teilt dem Einnahmer bestimmte Lotterielose zum Vertriebe zu und dieser verkauft sie auf Rechnung des Staates nach festen Bedingungen. Er darf sich dabei der Hilfe eigener Angestellter bedienen, darf sich aber der eigenen Leitung der Lotterie-Einnahmen nicht entziehen. Er erhält vom Staat eine Vergütung in Gestalt von Schreibgebühren und von Anteilen an den Verkaufspreisen. Nach § 3 ist er in seiner Eigenschaft als staatlicher Lotterie-Einnahmer öffentlicher Beamter. Er hat das Interesse der Sächsischen Landeslotterie zu vertreten und dabei auf Wahrung des Ansehens der Lotterie und der zu ihrer Verwaltung bestimmten staatlichen Organe, zu denen er selbst gehört, besonders zu achten. Hinsichtlich des geschäftl. Wettbewerbes ist er Einschränkungen unterworfen: Er darf weder anderen Staatslotterie-Einnahmern Spieler abwendig machen, noch seine Lotterie-Einnahme in unwürdiger Weise anpreisen. Er unterliegt sogar einer Dienststrafgewalt. Die somit nach dem öffentlichen Recht des Sächsischen Staates begründete Beamteneigenschaft des Bekl. ist auch nicht etwa dadurch fortgefallen, daß seit Inkrafttreten des VVKendGef. v. 30. 6. 33 (RWB. I S. 433) die Beamten der Länder und Gemeinden gleichfalls nur in der von diesem Gesetz vorgeschriebenen Form ernannt werden können (§ 5 Abs. 1 verb. mit § 6 Abs. 1 des Gesetzes). Wenn der Bekl. noch im Handelsregister eingetragen ist, so erklärt sich dies daraus, daß er früher neben der Staatslotterie-Einnahme auch Handelsgeschäfte betrieben hat; seine Staatslotterie-Einnahme erhält damit jedoch nicht die rechtliche Eigenschaft eines Handelsunternehmens. Sie bildet einen Teil der Staatsverwaltung und kann überhaupt nicht im Handelsregister eingetragen werden.

Aber selbst ein handelsgeschäftlicher Betrieb einer Lotterie-Einnahme würde nach der Anschauung des Verkehrs im wirtschaftlichen Sinne nicht zum Einzelhandel gehören. Dieser setzt voraus, daß wirkliche Waren, d. s. zum Ver- oder Gebrauch bestimmte Gegenstände, unmittelbar an die Ver- und Gebraucher, in der Regel in offenen Läden, in kleinen Mengen verkauft werden

(RAG. Bd. 4 S. 215). Die in der Sächsischen Staatslotterie-Einnahme abgesetzten Lose sind keine Waren, sondern Wertpapiere und zwar Wertpapiere einer besonderen, nur bei den Sächsischen Staatlichen Lotterie-Einnahmern erhältlichen Art. Wertpapiere bilden überhaupt nicht Gegenstände des eigentlichen Handelsgewerbes, weder des Einzel- noch des Großhandels, sondern, abgesehen von der besonderen Gattung der Lotterielose, im allgemeinen nur Gegenstände des Bankgewerbes, dessen Dienstverhältnisse überall durch besondere LB. geregelt worden sind. Wertpapiere werden auch nicht in offenen Läden, d. h. in Räumen, die zugleich der Beschäftigung und Prüfung der Kaufgegenstände dienen, sondern in sog. Geschäftsräumen verkauft. Auf ihren Verkauf passen die LB. des Handels nicht, die auf den Umsatz von wirklichen Waren zugeschnitten sind.

Ist hiernach das erwähnte Tarifabkommen des Einzelhandels auf das Dienstverhältnis der Parteien nicht anwendbar, so richtet sich die Höhe des Gehalts des Kl. allein nach der einzelvertragl. Vereinbarung der Parteien. Die Rev. des Bekl. mußte mithin zur vollen Klageabweisung führen.

Anmerkung. Das Ur. ist zum Abdruck in der amtl. Samml. bestimmt und überzeugend begründet. Vgl. im übrigen zur Anwendung der Einzelhandelsstarife, insbef. zum Begriff des Einzelhandels, die Angaben in der Am. Bd. 18 RAG. S. 103.

Ripperden.

Nr. 44 (RAG)

1. Ein Urteil, das lediglich über eine für die endgültige Entscheidung eines Rechtsstreits erhebliche Vorfrage, z. B. die Art, wie ein streitiger Ruhegehaltsanspruch zu berechnen ist, entscheidet, ist ein Zwischenurteil, das weder nach § 303 ZPO. i. d. F. v. 13. Mai 1924 noch nach § 304 ZPO. zulässig ist und das deshalb auch nicht die in § 318 ZPO. vorgesehene Bindung des erkennenden Gerichts auslöst.
2. Auslegung einer Pensionszusage, die als Ersatz für einen infolge der Inflation im wesentlichen verlorengegangenen Pensionsanspruch gewährt wird.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil v. 1. Dezember 1934. — RAG. 176/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht in Gleiwitz.

Der Beklagte trat am 1. Januar 1900 in die Dienste der Güterverwaltung der Grafen S. Nach § 3 des mit ihm geschlossenen Vertrages verpflichtete er sich, der auf der Herrschaft B. bestehenden Beamtenpen-

fions- und Unterstützungskasse sowie der Sterbekasse beizutreten. Dieser Verpflichtung ist er nachgekommen. Die Beitragszahlung zu der Pensionskasse erfolgte in der Weise, daß die Arbeitgeber 12 Prozent und die Angestellten 6 Prozent des Dienst Einkommens in die Kasse einzahlten. Infolge der Inflation wurde die Pensionskasse zahlungsunfähig; sie stellte ihre Zahlungen ein. Treuhänder des Vermögensstockes, der zur Aufwertung gekommen ist, wurde der Landgerichtspräsident Dr. P. Es ist ein Teilungsplan aufgestellt worden, den der Regierungspräsident genehmigt hat. Danach sollen an die Mitglieder und Pensionäre der Kasse, die die Auszahlung ihres Anteiles am Aufwertungsstock beanspruchen, ihre Anteile ausgezahlt werden, sofern sie auf ihre Ansprüche gegen die Pensionskasse verzichten und ihren Austritt aus der Kasse erklären. Der Anteil des Beklagten am Aufwertungsstock beträgt 617,70 RM.

Der Beklagte ist von der Klägerin als Rechtsnachfolgerin des Grafen S. in ihren Dienst übernommen worden und darin bis April 1928 verblieben. Seitdem erhält er von der Klägerin auf Grund eines Ruhegehaltscheins, den sie ihm nach Einführung fester Verhältnisse am 16. September 1924 erteilt hat, Ruhegehalt. Nach dem Schein war er verpflichtet, der ihm verwaltungsseitig zu bezeichnenden Pensions- und Sterbekasse beizutreten; auch muß er sich die ihm aus dieser Kasse sowie der staatlichen Angestelltenversicherung und der Knappschaft etwa zufließenden Pensionen auf das Ruhegehalt anrechnen lassen, soweit es sich nicht um eine freiwillige Versicherung, bei der er Werks- und Mitgliedsbeiträge selbst gezahlt hat, handelt. Die Klägerin vertritt die Ansicht, daß der Beklagte sich hiernach anrechnen lassen müsse, was er von der alten Pensionskasse etwa noch erhalte, und daß er gegen Treu und Glauben verstoße, wenn er ohne ersichtlichen Grund sich weigere, die Erklärung abzugeben, welche ihn in den Besitz des Stockanteiles bringen würde. Auch sei der Beklagte verpflichtet, diesen Anteil an sie abzutreten. Diese Abtretung begehrte sie mit der Klage.

Der Beklagte ist der Klage entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin zunächst durch Zwischenurteil vom 7. Juni 1934 den Beklagten für verpflichtet erklärt, sich Einkünfte, die ihm aus der früheren Pensionskasse zufließen oder zufließen werden, auf das jetzige Ruhegehalt anrechnen zu lassen. Es hat sodann durch Endurteil vom 2. Juli 1934 das Urteil des Arbeitsgerichts geändert und den Beklagten verurteilt, nach seiner Wahl seinen Anteil an dem Aufwertungsstock der Beamtenpensionskasse der Herrschaft B. entweder der Klägerin abzutreten oder auf ihn zu verzichten.

Die zugelassene Revision des Beklagten ist mit der Maßgabe zurückgewiesen worden, daß das Zwischenurteil vom 7. Juni 1934 aufgehoben wird.

Aus den Gründen:

Durch den oben mitgeteilten Ausspruch des Zwischenurteils hat das Landesarbeitsgericht nicht etwa dem von der Klägerin nach

ihrem Schriftsatz vom 1. Juni und dem Sitzungsprotokoll vom 7. Juni 1934 hilfsweise gestellten Feststellungsantrag entsprechen, sondern nur zu einer Vorfrage für die Entscheidung zum Hauptantrag Stellung nehmen wollen, nämlich zu der Frage, ob der Beklagte sich nach dem Sinn und Zweck des ihm am 16. September 1924 erteilten Ruhegeldscheine auf das ihm danach zustehende Ruhegeld das anrechnen lassen muß, was er aus der „früheren“ Pensionskasse, d. h. der Beamtenpensionskasse, der er auf Grund des Dienstvertrages vom 16. Januar 1900 beigetreten war, noch beanspruchen kann. Daß nur dies der Zweck des Zwischenurteils war, kommt in seiner Begründung klar zum Ausdruck. Zutreffend geht daher das Landesarbeitsgericht in seinem Endurteil davon aus, daß mit dem Zwischenurteil ein solches nach § 303 ZPO., nicht also ein solches nach § 304 ZPO., § 61 Abs. 5 ArbGG. hat erlassen werden sollen und erlassen worden ist. Dies nimmt denn auch die Revision an. Ihr ist zuzugeben, daß über jene Vorfrage kein Zwischenurteil hätte ergehen dürfen. Denn seit 1. Juni 1924 sind Zwischenurteile nach § 303 ZPO. nur zulässig, wenn ein Zwischenstreit zur Entscheidung reif ist (vgl. ZPO. § 303 i. d. F. vom 13. Mai 1924 in RGBl. I S. 437 ff.). Um einen solchen Streit handelt es sich bei der Auslegung des Ruhegehaltscheines nicht; von der Auslegung des Scheines in dem von der Klägerin vertretenen Sinne ist vielmehr der Klagenanspruch selbst abhängig; die Behauptung, der Schein sei in jenem Sinne auszulegen, war notwendig, um mit dem Klagenanspruch durchdringen zu können; sie war eine der sachlich-rechtlichen Voraussetzungen des mit der Klage verfolgten Anspruchs, also eine notwendige Klagestütze. Ueber sie konnte daher nur durch die Entscheidung über den Klagenanspruch selbst, also in dem Endurteil befunden werden. War aber hiernach das Zwischenurteil unzulässig, so galt für dasselbe nicht § 318 ZPO. Der Berufungsrichter war also — was er in seinem Endurteil hat dahingestellt sein lassen — an die im Zwischenurteil vertretene Rechtsansicht und Auslegung nicht gebunden. Sein Endurteil beruht aber nicht auf der Ansicht, daß ihn der Ausspruch des Zwischenurteils binde, vielmehr hat er in selbständiger Prüfung sich die dort vertretene Auffassung im Endurteil zu eigen gemacht. Dem Zwischenurteil kommt danach keine selbständige Bedeutung zu. Dem war, wie beantragt, zur Vermeidung von Irrtümern durch seine formelle Aufhebung Rechnung zu tragen.

Die Vorfrage, ob der Beklagte sich auf das Ruhegehalt, das ihm die Klägerin auf Grund des sog. Ruhegehaltscheins gewährt,

etwaige Einkünfte aus der alten Pensionskasse anrechnen lassen muß, hat sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht bejaht. Sie verkennen nicht, daß sich dies nicht unmittelbar aus dem Wortlaut des Ruhegehaltsscheins ergibt, folgern es aber aus den Umständen, die zur Erteilung des Scheins geführt haben, und aus dem Zweck, der damit verfolgt wurde.

Die Angriffe, die die Revision hiergegen erhebt, sind unbegründet. Mit Recht gehen die Vorderurteile von dem mit dem Beklagten am 16. Januar 1900 geschlossenen Dienstvertrage aus. In ihm hatte sich der Beklagte verpflichtet, der Beamtenpensionskasse der Herrschaft B. beizutreten. Diese Pensionskasse war, wie die vorgelegten Satzungen ergeben und das Reichsarbeitsgericht bereits in der Sache RAG. 516/31 durch Urteil vom 24. Februar 1932 ausgesprochen hat, ein kleinerer Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit im Sinne des § 53 des Reichsgesetzes über die privaten Versicherungsunternehmungen vom 12. Mai 1901 (RGBl. S. 139); er besaß eigene Rechtspersönlichkeit. In diesen Verein traten die Arbeitnehmer der Rechtsvorgänger der Klägerin als Mitglieder mit den sich daraus ergebenden satzungsgemäßen Rechten und Pflichten ein. Rechte daraus wurden für die Mitglieder nur gegen die Beamtenpensionskasse begründet. Nicht die Rechtsvorgänger der Klägerin versicherten also ihre Arbeitnehmer bei der Beamtenpensionskasse, sondern die Arbeitnehmer versicherten sich selbst dort. Der Arbeitgeber erleichterte dies ihnen dadurch, daß er sich in der Satzung gegenüber der Pensionskasse zur Leistung von Zuschüssen verpflichtet hatte, während sie selbst Eintrittsgelder und Beiträge bezahlen mußten. Zutreffend nehmen daher die Vorinstanzen an, daß die Klägerin und ihre Rechtsvorgänger den Angestellten gegenüber für den Fall ihrer Invaliddität oder für den Fall ihres Todes keine Versorgungsverpflichtung eingegangen waren. Insbesondere hat die Generaldirektion der Grafen S. im Anstellungsvertrage vom 16. Januar 1900 die Eingehung einer eigenen Verpflichtung in dieser Beziehung ausdrücklich abgelehnt und dem Beklagten eröffnet, daß in solchem Falle keinerlei Ansprüche an den Dienstherrn gerichtet werden könnten. Der Kläger konnte sich also wegen seiner Ruhegeldansprüche, soweit nicht nachträglich ihm gegenüber eigene Verpflichtungen der Klägerin oder ihrer Rechtsvorgänger eingegangen worden sind, nur an die Pensionskasse halten. Danach fehlt aber auch jeder Rechtsgrund für die Annahme, daß die Klägerin für den Zusammenbruch der Beamtenpensionskasse unter den Einflüssen der Inflation den Kassennmitgliedern aufzukommen habe. Das Reichsarbeitsgericht

hat bereits im Urteil vom 18. Juni 1930 — RAG. 59/30 —, ArbRsp. 1930 S. 291, ausgesprochen, daß die vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrage übernommene Verpflichtung zur Beitragsleistung an eine Pensionskasse auch dem Arbeitnehmer gegenüber entschädigungslos fortfällt, wenn die Kasse nicht mehr besteht, denn in solchem Falle ist die Erfüllung der übernommenen Vertragspflicht dem Arbeitgeber ohne sein Verschulden unmöglich geworden. So war die Rechtslage am 16. September 1924. Die Kasse war, wie der Treuhänder als Zeuge bekundet hat, wegen Fehlens der erforderlichen Mittel nicht mehr in der Lage, die laufenden Pensionen zu zahlen. Der Ertrag des noch vorhandenen Vermögens reichte dazu nicht aus und hätte es auch dann nicht getan, wenn die Klägerin der Beamtenpensionskasse wieder die satzungsgemäßen Zuschüsse gewährt hätte. Die Frage, ob und wie die Kasse zu sanieren war, war durchaus zweifelhaft. Ohne freiwillige Opfer seitens der Klägerin oder ihrer Rechtsvorgänger wäre es nicht möglich gewesen. Im Gegensatz zur anderen Pensionskasse lagen die Verhältnisse bei der hier fraglichen Pensionskasse besonders schwierig, weil ihr nicht nur die Angestellten der Grafen S., sondern auch die Angestellten angehörten, die bei der Abtrennung und Veräußerung eines Teiles der Besitzungen an die Aktiengesellschaft „Vereinigte König- und Laurahütte“ in deren Dienste übergetreten waren und auch diese Gesellschaft und ihre Angestellten die erforderlichen Beiträge zur Kasse hätten zahlen müssen. Dazu kam, daß ein Teil des Grundbesitzes infolge des unglücklichen Kriegsausganges unter die Herrschaft der polnischen Republik geraten war. Angesichts dieser Verhältnisse entschloß sich die Klägerin, wie das von der Revision in Bezug genommene Schriftstück vom 16. September 1924 ergibt, den Beamten, welche erhebliche Mittel zur Erreichung eines Pensionsanspruches aufgewandt hatten, die aber nach der damaligen Annahme „aller ihrer Ansprüche gegen die Kasse verlustig geworden wären“, zu Hilfe zu kommen und ihnen in gewissem Umfang ein Ruhegeld zu gewähren. Sie stellte am 16. September 1924 dafür Grundsätze auf. Diese ergaben, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen sie diesen Angestellten ihre Ansprüche auf ein Ruhegeld „sichern“ wollte. Nicht schon durch diese Grundsätze übernahm sie eine persönliche Verpflichtung den Angestellten gegenüber, sondern erst dadurch, daß sie den beteiligten Angestellten mit einem Begleitbrief einen Abdruck der Grundsätze zusandte und in dem Begleitbrief die persönliche Verpflichtung einging. So ist auch dem Beklagten gegenüber verfahren worden, wie die vom Revi-

sionskläger vorgelegten Abschriften ergeben. Das Begleitschreiben lautet: „Für den Fall Ihrer Pensionierung gelten die in der Anlage niedergelegten Grundsätze. Ihre Erfüllung wird Ihnen hiermit rechtsverbindlich zugesichert und im Falle schriftlicher Fixierung eines neuen Dienstvertrages in diesen aufgenommen. Ihr Dienstalter rechnet vom 1. Januar 01“. Nach den angeführten Grundsätzen ist der Beamte verpflichtet, der ihm verwaltungsseitig zu bezeichnenden Pensionskasse und Sterbekasse beizutreten. Die aus dieser Kasse sowie der staatlichen Angestelltenversicherung und der Knappschaft ihm etwa zufließenden Pensionen muß er sich auf das Ruhegeld anrechnen lassen, soweit es sich nicht um eine freiwillige Versicherung, bei der er Werks- und Mitgliedsbeitrag selbst bezahlt hat, handelt. Der Revision ist zuzugeben, daß diese Bestimmung nicht ohne weiteres auf die alte Pensionskasse bezogen werden kann, der der Beklagte ja bereits angehörte, die nur keine Pensionen mehr zahlen konnte. Davon sind aber auch die Vorderrichter ausgegangen. Wenn die Revision aber meint, aus dieser Vertragsbestimmung folge zwingend, daß nur etwaige Pensionen aus einer neuen Pensionskasse angerechnet werden könnten, nicht aber das, was der Beklagte aus der alten, zum Erliegen gekommenen Beamtenpensionskasse beanspruchen könne, so kann dem nicht gefolgt werden. Die Klägerin hat sich im Schreiben vom 23. September 1924 und den beigelegten Grundsätzen nicht uneingeschränkt zur Zahlung des Ruhegeldes verpflichtet, sondern sie hatte die Verpflichtung dahin eingeschränkt, daß der Beklagte einer von ihr noch zu bezeichnenden Pensionskasse beitreten müsse und sich die daraus anfallenden Bezüge anrechnen lassen müsse. Welche Pensionskasse in Frage kam, ob eine neu zu gründende oder die alte im Falle ihrer Sanierung und Teilung stand noch dahin. Die Klägerin war also nur beschränkt für die ausgefallenen und ausfallenden Pensionen eingesprungen, wie sie denn im ursprünglichen Dienstvertrag eine eigene Verpflichtung den Angestellten gegenüber nicht eingegangen war. Ausgangspunkte der übernommenen persönlichen Versicherung war die Tatsache, daß die alte Pensionskasse keine Pensionen mehr zahlen konnte. Hätten sich die erwogenen Maßnahmen zur Sanierung und Teilung der alten Pensionskasse in eine solche für die Mitglieder der Königs- und Laura-Hütte und in eine solche für den der Klägerin verbliebenen Besitz verwirklichen lassen, so hätte die Klägerin hieraus diejenige Kasse bezeichnen können, der der Beklagte beitreten mußte und deren Bezüge er sich hätte anrechnen lassen müssen. Die geplanten

Sanierungsmaßnahmen haben nicht verwirklicht werden können, dagegen hat sich herausgestellt, daß infolge der Liquidation der alten Beamtenpensionskasse der Beklagte noch einen Anspruch gegen diese hat, dessen Verwirklichung von seinem Willen abhängig ist. Mit dieser Möglichkeit ist nach der Annahme der Vorderrichter bei Erteilung des Ruhegeldversprechens vom 23. September 1924 nicht gerechnet worden. Ohne Rechtsirrtum fassen aber die Vorderrichter die von der Klägerin persönlich eingegangene Verpflichtung nach dem Wortlaut der Urkunden, den Begleitumständen, unter denen sie ausgestellt wurden, und dem Zwecke, der damit verfolgt wurde, dahin auf, daß nicht eine zusätzliche Verpflichtung zu bisher bestehenden Pensionsansprüchen gegen die alte Pensionskasse haben gewährt werden sollen, sondern daß eine Verpflichtung der Klägerin nur insoweit hat eingegangen werden sollen, als der früher begründete Pensionsanspruch entfallen war, daß man den Angestellten nicht eine Zusatzpension, sondern nur einen Ersatzanspruch für den gegen die Pensionskasse verlorenen Anspruch hat einräumen wollen. Wenn sie deshalb in ergänzender Auslegung der genannten Urkunden zu dem Ergebnis gelangt sind, der Beklagte müsse sich auf das ihm von der Klägerin gewährte Ruhegeld das anrechnen lassen, was er statt Ruhegeld von der alten Pensionskasse aus deren Aufwertungsstock erlangt, so ist diese Auslegung durchaus möglich und daher für das Revisionsgericht bindend. Ein Verstoß gegen die §§ 133, 157 BGB. liegt also insoweit nicht vor.

Das Arbeitsgericht hatte angenommen, daß sich der Beklagte nur das anrechnen lassen brauche, was er aus der Pensionskasse erhalte, daß er aber nicht für verpflichtet angesehen werden könne, dazu beizutragen, daß ihm die aus der alten Pensionskasse zukommenden Beträge tatsächlich ausgezahlt werden. Dieser Ansicht ist das Berufungsgericht mit Recht nicht gefolgt. Hat die Klägerin, wie hiernach feststeht, dem Beklagten keine Zusatzpension gewähren wollen, sondern nur einen Ersatz für verlorene Ruhegehaltsansprüche, so muß er nach Treu und Glauben in Verkehr und nach Sinn und Zweck des Ruhegehaltscheines das Seine dazu tun, daß seine Ansprüche gegen die alte Pensionskasse verwirklicht werden. Die Klägerin hat nach der Aussage des Treuhänders an die alten Angestellten bereits so erhebliche Beträge gezahlt, daß das, was aus dem Aufwertungsstock der einzelne noch beanspruchen könnte, längst überschritten ist. Der Aufwertungsstock ist bisher nur noch nicht ganz zur Verteilung gekommen, weil nach dem Beschluß der alten Mitglieder der Beamtenpensionskasse die Aus-

zahlung davon abhängig ist, daß das betreffende Mitglied aus der Pensionskasse ausscheidet. Der Beschluß mag darin seinen Grund haben, daß die Mitglieder hoffen, daß gegen den ehemaligen Vorstand noch Schadenersatzansprüche mit Erfolg durchgeführt werden und dadurch der Aufwertungsstock noch eine Erhöhung erfährt. Dafür sprechen die von dem Beklagten vorgelegten Schreiben über die Mitgliederversammlungen aus dem Jahre 1924 und der Prüfungsbericht vom 21. Januar 1926. Aber bisher scheint nichts geschehen zu sein, um solche Ansprüche zu verwirklichen. Dafür, daß bei der Verfolgung solcher Ansprüche, dem Beklagten höhere Ersatzansprüche zukommen könnten, als das Ruhegehalt, das ihm die Klägerin gewährt, fehlt jeder Anhalt. Wenn unter diesen Umständen das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gekommen ist, daß der Beklagte von der Klägerin das ihm zugesicherte Ruhegehalt in voller Höhe nur beanspruchen kann, wenn er ihr seinen Anteil am Aufwertungsstock der Beamtenpensionskasse abtritt oder auf ihn verzichtet, so ist das nicht zu beanstanden, demnach auch nicht, daß der Beklagte verurteilt worden ist, das eine oder das andere zu tun, nachdem er von der Klägerin bisher ungekürzt das Ruhegehalt bezogen hat und seine weitere Zahlung fordert.

Anmerkung. Zu den häufigsten prozessualen Fehlern, die im arbeitsgerichtlichen Verfahren vorkommen, gehört die inkorrekte Teilentscheidung. Es ist deshalb bei Derich-Volkmar, 5. Aufl. Anm. 12 zu § 61 ArbGG. a. E. nach einer Darstellung der zulässigen Teilentscheidungen empfohlen worden, vor dem Erlasse jeder Teilentscheidung eingehend zu prüfen, ob sie unter eine der gesetzlich zugelassenen Gruppen von Teilentscheidungen falle. Auch hier hat das LAG. gegen diesen Grundsatz verstoßen. Denn die von ihm selbst als Zwischenurteil im Sinne des § 303 ZPO. bezeichnete Entscheidung ist weder ein echtes Teilurteil aus § 301 ZPO. noch ein sogenanntes Grundurteil aus § 304, sondern entscheidet lediglich eine für die abschließende Erledigung des Rechtsstreits grundlegende Vorfrage. Eine solche, die materielle Berechtigung des Klageanspruchs betreffende Vorfrage kann aber, wie das RAG. überzeugend darlegt, niemals den Gegenstand eines Zwischenstreits im Sinne des § 303 ZPO. bilden, ein solcher kann vielmehr nur Fragen der Gefaltung des Verfahrens zum Gegenstande haben (Stein-Jonas, Anm. II zu § 303 ZPO.). Andere Zwischenurteile aber als diejenigen, die einen echten Zwischenstreit entscheiden, läßt die geltende Fassung des § 303 ZPO. nicht mehr zu. Mit Recht hat das RAG. auch angenommen, daß ein derart unzulässiges Zwischenurteil die bindende Wirkung, die § 318 ZPO. an sich Zwischenurteilen zuspricht, nicht heben kann, und hat die unzulässige Entscheidung aufgehoben.

Volkmar.

Nr. 45 (RAG)

1. Ob bestimmte Umstände einen wichtigen Kündigungsgrund bilden können, ist eine Frage, die auf rechtlichem Gebiet liegt.

2. Ein wichtiger Entlassungsgrund kann auch dann vorliegen, wenn unberechtigte Vorwürfe gegen den Dienstverpflichteten von dritter Seite erhoben werden. Es kann dem Dienstberechtigten unter Umständen nicht zugemutet werden, sich schützend vor den Arbeitnehmer auch dann zu stellen, wenn nach vernünftigem Ermessen eine schwere Gefährdung der eigenen Belange damit verbunden ist.

3. § 626 BGB. schließt die Anwendung des § 323 BGB. nicht aus. Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 28. November 1934. — RAG. 150/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Essen.

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1924 bei dem beklagten Verband als Geschäftsführer tätig. Als infolge der nationalsozialistischen Erhebung die Vorstandsmitglieder zurückgetreten und die Verhandlungen wegen der Neubildung des Vorstandes noch nicht abgeschlossen waren, wurde dem Kläger die weitere Tätigkeit für den Verband durch den damaligen Kreiskampfbundleiter des gewerblichen Mittelstandes, B., als Beauftragten der Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels e. V. untersagt. Am 24. Mai 1933 wurde dem Kläger sodann durch den inzwischen vom Amtsgericht bestellten neuen Vorstand das Dienstverhältnis fristlos gekündigt.

Der Kläger hat dieser Entlassung widersprochen und verlangt mit der Klage Zahlung seines Gehalts von Juni 1933 bis Januar 1934.

ArbG. und LAG. gaben der Klage statt, die Revision führte zur Zurückverweisung an das LAG.

Aus den Gründen:

Als weiteren Grund für die fristlose Entlassung hatte der Beklagte angegeben, der Kläger habe eine wirkliche Gleichhaltung des Beklagten durch die Vorpiegelung einer bereits selbständig vollzogenen Gleichhaltung zu verhindern gesucht; dadurch und durch sein früheres warenhaus- und judenfreundliches Verhalten sei er allen maßgebenden amtlichen und nicht amtlichen Stellen, mit denen der Beklagte Beziehungen habe unterhalten müssen, in einer Weise bekannt gewesen, daß die Leiter dieser Stellen jede Verhandlung mit dem Kläger abgelehnt haben würden, so daß eine gedeihliche Weiterarbeit des Klägers für den Beklagten unmöglich geworden und sogar der Fortbestand des Beklagten in Frage gestellt worden sei.

Das Berufungsgericht meint, es sei auffällig, daß der Beklagte diesen Grund im Kündigungsschreiben gar nicht erwähnt und auch im ersten Rechtszuge so wenig bestimmt vorgetragen habe, daß das Arbeitsgericht darauf gar nicht eingegangen sei. Das Berufungsgericht zieht hieraus aber keine weiteren Folgerungen, insbe-

sondere nicht dahin, daß dieser Grund nur vorgeschoben und der Beklagte insoweit einen schweren Druck nicht empfunden, ein solcher auch nicht bestanden habe. Das Berufungsgericht würdigt vielmehr die Rechtslage sachlich, und zwar dahin, eine Ablehnung des Klägers durch die Behörden sei nicht ausreichend, wenn die Ablehnung nicht auch sachlich gerechtfertigt gewesen wäre. Dafür aber hat sich nach der Ueberzeugung des Berufungsgerichts aus der Beweisaufnahme keine hinreichende Unterlage ergeben.

Diese Stellungnahme des Berufungsgerichts beruht auf Rechtsirrtum. Ein wichtiger Grund zu fristloser Entlassung liegt dann vor, wenn die weitere Beschäftigung des Dienstverpflichteten dem Berechtigten nach verständigem Ermessen nicht zugemutet werden kann. Ob das der Fall ist, beruht im wesentlichen auf tatsächlicher Würdigung der Lage im Einzelfall. Ob aber bestimmte Umstände einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses bilden können, ist eine Frage, die auf rechtlichem Gebiet liegt. Denn sie betrifft den Inhalt des Rechtsbegriffs „wichtiger Grund“.

Das Berufungsgericht meint nun, die Erklärung der maßgebenden Personen, der Kläger sei untragbar, der Umstand, daß diese Personen jede Verhandlung mit dem Kläger abgelehnt haben würden, genüge nicht, und ergänzend muß dem Tatbestand entnommen werden, daß das Berufungsgericht als Folge hiervon auch die Gefährdung des Fortbestands des Beklagten und die Unmöglichkeit weiterer gedeihlicher Arbeit des Klägers für den Beklagten nicht für gegeben hält, wenn die Vorwürfe gegen den Dienstverpflichteten nicht berechtigt sind.

Es handelt sich bei dem Berufungsgericht dabei ersichtlich nicht um eine Abwägung der beiderseits vorliegenden Umstände für den Einzelfall, sondern um eine grundsätzliche Rechtsauffassung, denn das Berufungsgericht verlangt die Begründetheit der Vorwürfe schlechthin. Dieser Ansicht aber kann nicht beigespflichtet werden, und daher muß das Urteil aufgehoben werden, denn es beruht auf dieser Ansicht. Ein wichtiger Entlassungsgrund kann auch dann vorliegen, wenn unberechtigte Vorwürfe gegen den Dienstverpflichteten von dritter Seite erhoben werden. Das ist im Urteil des Reichsarbeitsgerichts 221/31 vom 14. November 1931 — ArbRSamml. Bd. 13 S. 484 (487) wenigstens für den Fall schon ausgesprochen worden, daß der Dienstverpflichtete Anlaß zu dem Vorgehen gegen ihn gegeben hatte. In der Entscheidung des Reichsgerichts bei Seuffert Bd. 80 S. 210 ist hervorgehoben worden, es könne dem Dienstberechtigten unter Umständen nicht

zugemutet werden, sich schützend vor den Arbeitnehmer auch dann noch zu stellen, wenn nach vernünftigem Ermessen eine schwere Gefährdung der eigenen Belange damit verbunden ist. An diesen Grundsätzen ist festzuhalten. Die Zwangslage des Arbeitgebers und die Änderungen in der Auffassung der staatlichen Stellen und auch der Bevölkerung, die die nationalsozialistische Umwälzung im Gefolge gehabt hat, können von so großem Gewicht sein, daß selbst unberechtigter Verdacht seitens maßgebender Stellen gegen den Dienstverpflichteten für den Berechtigten Folgen zeitigt, die auf sich zu nehmen ihm nicht zugemutet ist. Eine Selbstaufopferung z. B. wird dem Berechtigten nicht anzuzumuten sein.

Die Abwägung der Umstände im Einzelfall bleibt dabei dem Tatrichter überlassen. Er wird dabei erforderlichenfalls auch mitberücksichtigen dürfen, wie sich der Verpflichtete verhalten hat, und wird daher dieses Verhalten auch nachprüfen dürfen. Denn ohne solche Ermittlungen, denen vielleicht ganz neue Quellen dienen können, könnte die Entscheidung fehlgehen. Eine gerichtliche Nachprüfung der Beurteilung durch die Stellen, die mit der Ueberswachung der Gleichschaltung betraut waren, auf ihre Berechtigung liegt darin nicht; auf die Berechtigung dieser Beurteilung und etwaigen Entscheidung kommt es dabei gar nicht an.

Denn entscheidend ist allein, ob bei den für ihn nach vernünftigem Ermessen zu erwartenden Auswirkungen und sonstigen Umständen dem Beklagten zuzumuten war, den Kläger länger in Dienst zu behalten. Dabei kann unter Umständen auch erwogen werden, ob Aussicht bestand, daß eine ablehnende Haltung der zuständigen Stellen sich würde ändern können, aber die Frage selbst, ob diese Stellen mehr oder weniger berechtigten Grund zu ihrer Stellungnahme hatten, ist bedeutungslos und daher bedarf es auch keines Eingehens auf alle damit in Zusammenhang stehenden Fragen.

Die Revision rügt, das Berufungsgericht habe auch die Anwendung des § 323 BGB. nicht erörtert. Dazu sei darauf hingewiesen, daß § 626 BGB. die Anwendung des § 323 BGB. nicht ausschließt (vgl. RAG. Bd. 92 S. 177).

Anmerkung. 1. Was die Frage der Nachprüfung der fristlosen Entlassung in der Revisionsinstanz betrifft, so stimmt das vorstehende Urteil mit der bisherigen Rechtsprechung überein. Das RAG. hat in zahlreichen Entscheidungen betont, daß die Frage, ob ein bestimmter Umstand im Einzelfall einen wichtigen Kündigungsgrund bilde, im wesentlichen auf Grund einer tatsächlichen Würdigung der besonderen Verhältnisse dieses Falles entschieden werden müsse, die Entscheidung des Berufungsgerichts also insoweit der Nachprüfung durch das RAG. ent-

zogen sei. Darum handelt es sich aber im vorliegenden Fall nicht. Sondern hier steht zur Erörterung, ob ein bestimmter Umstand grundsätzlich, also ganz abgesehen von der besonderen Gestaltung der Verhältnisse des Einzelfalles, geeignet sein könne, die fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das aber ist, wie das RAG stets anerkannt hat (vgl. etwa ArbRSamml. Bd. 21 S. 146, Bd. 16 S. 335 mit weiteren Angaben), eine Rechtsfrage, so daß ihre Entscheidung der Nachprüfung in der Revisionsinstanz unterliegt.

2. In sachlicher Hinsicht schließt sich das vorstehende Urteil an die Entscheidung des RAG ArbRSamml. Bd. 13 S. 484 an. Es ist aber zu beachten, daß damals der Angestellte die Zwangslage, in die der Arbeitgeber versetzt wurde, selbst verschuldet hatte. Handelt es sich dagegen wirklich um sachlich ganz unberechtigte Vorwürfe gegen den Angestellten, was natürlich im einzelnen Fall Tatfrage ist, so kann darin m. E. höchstens in ganz außergewöhnlichen Ausnahmefällen ein Grund zur fristlosen Entlassung erblickt werden. Grundsätzlich erfordert gerade das vom Arbeitsordnungsgesetz so stark in den Vordergrund gestellte Treueverhältnis zwischen Führer und Gefolgschaft, daß der Unternehmer sich, soweit es irgendwie möglich ist, schützend vor den schuldlos angegriffenen Angestellten stellt, selbst wenn ihm daraus Nachteile entstehen, den Angestellten aber jedenfalls nicht ohne weiteres fristlos entläßt. Ist wie im vorliegenden Fall der Angestellte durch jene Vorwürfe in Verdacht bei amtlichen Stellen gekommen, so ist es Pflicht des Unternehmers, ehe er zur Kündigung schreitet, alles zu versuchen, um diesen Verdacht zu beseitigen, wobei der Angestellte ihm naturgemäß in jeder Hinsicht behilflich zu sein hat. Man wird deshalb den Satz des vorstehenden Urteils, daß auch erwogen werden könne, ob Aussicht bestand, daß die ablehnende Haltung der zuständigen Stellen sich ändern würde, ganz besonders unterstreichen müssen. Läßt sich nachweisen, daß die Vorwürfe gegen den Angestellten wirklich unberechtigt sind, dann kann unter keinen Umständen davon ausgegangen werden, daß ein Unternehmer, der sich für diesen seinen Angestellten einsetzt, von amtlichen Stellen dauernd benachteiligt werden könnte. Vorübergehende Nachteile, die etwa bis zur Aufklärung des Sachverhalts entstehen, wird der Unternehmer mit Rücksicht auf die dem schuldlosen Angestellten geschuldete Treue in Kauf nehmen müssen. Eine Entlassung wird deshalb im wesentlichen wohl nur in solchen Fällen in Frage kommen können, in denen der Angestellte durch eigenes Verschulden den Verdacht hervorgerufen hat, und es weder ihm noch dem Unternehmer möglich ist, bei den in Betracht kommenden Stellen den Verdacht zu widerlegen.

Bei diesen Erörterungen ist davon ausgegangen, daß der Unternehmer selbst zur Zeit der Kündigung an die Richtigkeit der gegen den Angestellten erhobenen Vorwürfe nicht glaubt. Ueber die Rechtslage, die sich ergibt, wenn der Unternehmer die Vorwürfe für richtig hält, obwohl sie es objektiv nicht sind, vgl. die Anmerkungen ArbRSamml. Bd. 18 S. 305, Bd. 19 S. 217 sowie Bd. 21 S. 147.

3. Daß § 626 BGB. die Anwendung des § 323 im Gegensatz zu § 326 nicht ausschließt, entspricht herrschender Lehre (vgl. Hueck-Nipperdey Bd. 1 S. 172 Note 12).

Nr. 46 (RAG)

1. Das Gericht darf eine fristlose Kündigung nicht aus einem Grunde für berechtigt erklären, auf den sich der Kündigende gar nicht berufen hat.
2. Eine Kreisbetriebszellenleitung ist nicht befugt, eine förmliche Anweisung zur Entlassung eines Angestellten zu erteilen.
3. Nimmt ein Arbeitgeber in gutem Glauben, objektiv aber zu Unrecht an, daß die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses zu einer schweren Schädigung für ihn führen werde, so ist eine fristlose Entlassung nur zulässig, wenn sich der Arbeitgeber zunächst in angemessener Weise um die Erkenntnis der wahren Sachlage bemüht hat, trotzdem aber seinen Irrtum nicht erkennen konnte.

Reichsarbeitsgericht.

Urteil vom 12. Dezember 1934. — RAG. 148/34. —

II. Instanz: Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Der Kläger, der Jude ist und seit 1926 bei der ebenfalls in jüdischen Händen befindlichen Beklagten zuletzt als Hauptbuchhalter und Kassierer gegen ein Monatsgehalt von 360 RM. beschäftigt war, wurde am 31. Januar 1934 wegen angeblicher staatsfeindlicher Äußerungen verhaftet und auf die Aufforderung der Kreisbetriebszellenleitung Frankfurt am Main der NSDAP. von der Beklagten fristlos entlassen. Der Kläger wurde nach wenigen Tagen aus der Haft wieder entlassen, das Verfahren der Staatsanwaltschaft gegen ihn eingestellt. Einer Wiedereinstellung des Klägers bei der Beklagten verweigerte die Bezirksleitung der Deutschen Arbeitsfront die Zustimmung. Der Kläger klagt auf Fortsetzung des zwischen den Parteien bestehenden Dienstverhältnisses, da seine Entlassung zu Unrecht erfolgt sei. Die Beklagte gründet ihren Klageabweisungsantrag auf die ihr zugegangene Anweisung.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision führte zur Zurückverweisung an das RAG.

Aus den Gründen:

Während das Arbeitsgericht den wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung des Klägers im Sinne von § 70 HGB. in der der Beklagten von der Kreisbetriebszellenleitung Frankfurt erteilten Anweisung erblickt, betrachtet das Berufungsgericht diese Anweisung nicht als Befehl, sondern nur als Ratsschlag. Es nimmt aber an, daß die Beklagte wegen der aus den staatsanwaltlichen Ermittlungsakten sich ergebenden staatsfeindlichen Gesinnung des Klägers zu dessen sofortiger Entlassung befugt gewesen und hierdurch die Klage unbegründet sei.

Das Berufungsurteil kann schon um deswillen nicht aufrecht erhalten werden, weil die Revision geltend macht, daß die Beklagte ihre Kündigung auf die angeblich staatsfeindliche Einstellung des Klägers nicht gestützt und die von der Vorinstanz zur

Rechtfertigung der Entlassung angeführten Umstände ihrerseits im Rechtsstreit überhaupt nicht vorgetragen, die Entlassung vielmehr allein mit der ihr erteilten Anweisung begründet habe, und der Tatbestand des angefochtenen Urteils keinen sicheren Anhalt für eine andere Begründung der Entlassung ergibt. Wenn ausweislich des Tatbestandes der Inhalt der gegen den Kläger ergangenen staatsanwaltschaftlichen Erörterungsakten zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist, so folgt daraus nicht, daß sich die Beklagte ihren Inhalt zur Begründung ihrer Entlassungserklärung zu eigen gemacht hat. Von Amts wegen den Akteninhalt zu diesem Zwecke zu verwerten, war das Berufungsgericht aber schon deshalb nicht befugt, weil die Frage der Berechtigung einer fristlosen Entlassung eines Angestellten wesentlich auf dem Gesichtspunkt der Zumutbarkeit seiner Weiterbeschäftigung beruht, also auf Erwägungen, deren Schlüssigkeit die kündigende Partei auf Grund der tatsächlichen Umstände zunächst darzulegen hat. Als prozessuale Beweiserhebungen wären die lediglich polizeilichen Zeugenvernehmungen im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren für den Rechtsstreit außerdem ohnehin nicht in Betracht gekommen, wenn die Parteien, was nicht geschehen ist, nicht ihr Einverständnis mit einer Verwertung jener Urkunden statt förmlicher Beweiserhebung erklärten. Aber selbst bei prozessualer Zulässigkeit des vorinstanzlichen Verfahrens würde die Würdigung des vom Berufungsgericht angenommenen Sachverhaltes im Sinne eines Grundes zur sofortigen Entlassung des Klägers vom rechtlichen Standpunkt aus zu Bedenken Anlaß geben angesichts der Tatsache, daß nach den Ermittlungsakten die vom Berufungsurteil beanstandeten Äußerungen des Klägers bei seiner Entlassung zeitlich weit zurücklagen und selbst dem Betriebsrat nur zu einer Verwarnung, nicht aber zu einer Meldung zwecks Weiterverfolgung der Angelegenheit geeignet erschienen sind.

Was den von der Beklagten geltend gemachten eigentlichen Entlassungsgrund anlangt, so steht das angefochtene Urteil anscheinend auf dem Standpunkt, daß die bloße der Beklagten zugegangene Aufforderung der Betriebszellenleitung einen solchen nicht abgeben könne, da im Hinblick auf die mehrfachen im Laufe des Jahres 1933 seitens zentraler Stellen ergangenen Verbote unzulässiger Einmischungen nichtamtlicher Kreise oder nachgeordneter Dienststellen in die Wirtschaft, insbesondere in geltende Arbeitsverträge, die Aufforderung nur als eine Empfehlung an die Beklagte aufgefaßt werden könne. Ob diese Auffassung haltbar

ist, kann dahingestellt bleiben. Wenn die Zellenleitung ihr Schreiben an die Beklagte so aufgefaßt hat, so wäre das allein noch nicht entscheidend. Wesentlich könnte nur sein, wie die Beklagte die Aufforderung hat verstehen müssen. Es wäre daher zu prüfen gewesen, ob vom Standpunkt der Beklagten aus das Schreiben eine hinreichende Grundlage für die Entlassung des Klägers geben konnte. In dieser Hinsicht aber hat der Vorderrichter den Sachverhalt nicht erörtert. War auch die Aufforderung als förmliche Anweisung der Zellenleitung ohne Zweifel rechtmäßig, so konnte sie doch auf die Beklagte, namentlich angesichts ihrer Eigenschaft als eines jüdischen Geschäfts, im Sinne einer bei Nichterfüllung der Anweisung dem Fortbestande ihres Betriebes überhaupt oder wenigstens seiner reibungslosen Fortführung drohenden schweren Gefahr wirken und ihr die Zurückstellung der Privatinteressen des Klägers hinter die Rücksicht auf das Betriebsganze als geboten, danach aber seine Weiterbeschäftigung als nicht zumutbar erscheinen lassen. Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, an der festzuhalten ist, setzt dabei freilich voraus, daß sich in Fällen, wo eine lediglich in seiner Vorstellung bestehende Lage dem Arbeitgeber den Grund zu einer fristlosen Entlassung gibt, der Dienstberechtigte zunächst in angemessener Weise um die Erkenntnis der wahren Sachlage bemüht und nur, wenn trotz zumutbarer Nachforschungen der Arbeitgeber seinen Irrtum nicht erkennen konnte, ihm das Recht zur außerordentlichen Kündigung zugebilligt werden kann (RAG in ArbRSamml. Bd. 13 S. 484, Bd. 18 S. 302). Im vorliegenden Falle kann die Möglichkeit, daß die Entlassung des Klägers durch entsprechende Aufklärung, die sich die Beklagte gegenüber der ihr zugegangenen Aufforderung bei zuständiger Stelle hätte verschaffen können, vermeidbar war, nicht als fernliegend bezeichnet werden, und es wäre hiernach Aufgabe des Vorderrichters gewesen, den Sachverhalt in dieser Richtung zu klären und sich demgemäß sein Urteil darüber zu bilden, ob nach den Umständen der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers zuzumuten war oder seine sofortige Entlassung geboten erschien.

Anmerkung. Daß eine an den Unternehmer gerichtete Aufforderung zur Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten, die von einer nicht dazu befugten Stelle ausgeht, grundsätzlich keinen Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsvertrages bildet, ist in der Rechtsprechung schon oft betont worden (vgl. etwa die Entscheidungen der RAG. ArbRSamml. Bd. 19 S. 7 und 127, Bd. 20 S. 88, 174, 176, Bd. 22 S. 16).

Anders aber kann es sein, wenn der Unternehmer in eine Zwangslage gerät, weil er durch Nichtbefolgung der Aufforderung sich oder seinem Unternehmen schwere Schädigungen zuziehen würde (vgl. RAG.

ArbRSamml. Bd. 13 S. 484, Bd. 17 S. 476, Bd. 19 S. 207, RAG Bd. 19 S. 212, ArbG. Bd. 20 S. 52). Doch ist in derartigen Fällen ganz besondere Vorsicht geboten. Grundsätzlich ist dem Unternehmer zuzumuten, daß er durch Aufklärung der unberechtigt die Entlassung verlangenden Stelle, durch Anrufung höherer Stellen oder durch Inanspruchnahme behördlichen Schutzes die Gefahr abzuwenden sucht, nicht aber ohne weiteres zur Entlassung schreitet. Das verlangt die dem Gesellschaftsmitglied geschuldete Treue (vgl. RAG. ArbRSamml. Bd. 19 S. 8 und 212 mit Anm., Bd. 20 S. 91 und 176 mit Anm., ArbG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 54).

Das gilt ganz besonders, wenn in Wahrheit dem Unternehmer eine Schädigung gar nicht drohte, er vielmehr lediglich irrtümlich das Vorliegen einer solchen Gefahr angenommen hat. Dann trifft ihn neben und vor der oben erwähnten Pflicht vor allem die Verpflichtung zur Feststellung des wirklichen Sachverhalts, und eine fristlose Entlassung kann nur in ganz seltenen Ausnahmefällen berechtigt sein, insbesondere dann, wenn die Vorstellung von der drohenden Gefahr durch schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers selbst hervorgerufen ist und der Unternehmer das Irrtümliche dieser Vorstellung auch bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt nicht erkennen konnte (vgl. dazu die Anmerkungen ArbRSamml. Bd. 18 RAG. S. 305, Bd. 19 RAG. S. 217 und oben S. 213).

Sued.

Nr. 47 (RAG)

Auf Grund der Vorschriften der 3. NotVO. des Reichspräsidenten über die Herabsetzung übermäßig hoher Dienstvergütungen kann das Gehalt eines Angestellten nicht mehrfach gekürzt werden.

Reichsgericht III. Zivilsenat.

Urteil vom 2. Oktober 1934. — III 87/34. —

Vorinstanz: Oberlandesgericht Hamm.

Der bei der Beklagten als Bergwerksdirektor bis zum 31. Dezember 1938 festangestellte Kläger bezog an vertraglichen Barbezügen jährlich 37500 RM. Unter dem 31. Mai 1930 entthob ihn die Beklagte seines Dienstes, sicherte ihm jedoch die Weiterzahlung der Barbezüge bis zum 31. Dezember 1938 zu. Unter Hinweis auf die Dritte Notverordnung vom 6. Oktober 1931 setzte sie die Barbezüge durch Schreiben vom 18. Dezember auf 22500 RM. und durch Schreiben vom 22. März 1932 weiter auf 18000 RM. jährlich herab. Mit der Klage hat der Kläger für die Zeit bis zum 31. August 1932 die Kürzungsbeträge von zusammen 7000 RM. nachgefordert.

Das Landgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Das Berufungsgericht hat dagegen nur die zweite Kürzung für unberechtigt erachtet. Es hat daher die Klage hinsichtlich der Beträge der ersten Kürzung in Höhe von zusammen 6250 RM. abgewiesen und nur noch die Verurteilung der Beklagten zur Nachzahlung der verbleibenden 7500 RM. aufrechterhalten. Mit der Revision hat der Kläger Wiederherstellung des landgerichtlichen Urteils, mit der Anschlußrevision die Beklagte Abweisung auch der Forderung auf Nachzahlung der Beträge der zweiten Kürzung erbeten. Beide Revisionen wurden zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

(Zunächst wird dargelegt, daß die Revision des Klägers keinen Erfolg haben kann; dann fährt das Urteil fort):

Die Anschlußrevision der Beklagten betrifft die vom Berufungsgericht mißbilligte nochmalige Herabsetzung der schon gekürzten Dienstbezüge des Klägers. Dem Berufungsgericht ist darin beizutreten, daß die Dritte Notverordnung vom 6. Oktober 1931 dem Dienstberechtigten nur ein einmaliges Herabsetzungsrecht verliehen hat. Für diese Ansicht spricht entscheidend schon der Wortlaut des Fünften Teils, Kap. III § 1 Abs. 1 daf. Danach dürfen nur solche dienstvertraglichen Vergütungen herabgesetzt werden, die vor dem Inkrafttreten der Verordnung vom Dienstberechtigten übernommen worden sind, die mithin ihren Inhalt nicht erst nach dem 7. Oktober 1931 erhalten haben. Dies ist jedoch bei der Dienstvergütung des Klägers der Fall, die zwar ursprünglich vor dem Inkrafttreten der Verordnung begründet war, dann aber nach deren Inkrafttreten herabgesetzt worden ist und damit einen neuen Inhalt erhalten hat. Auf eine solche Dienstvergütung trifft die Verordnung nicht mehr zu. Eine ausdehnende Auslegung des Gesetzes verbietet sich, weil das darin verliehene Kürzungsrecht eine Notmaßnahme in wirtschaftlich schwerer Zeit darstellt und die Eigenschaft einer Ausnahmebestimmung hat. Das Kürzungsrecht bedeutet ferner einen besonders schweren Eingriff in vertraglich gesicherte Rechte und erfordert deshalb eine enge Auslegung. Da das Gesetz nicht eine mehrmalige Ausübung des Kürzungsrechts ausdrücklich gestattet, kann nur eine einmalige als zulässig gelten.

Wirtschaftliche Erwägungen führen zu keinem anderen Ergebnis. Die Notverordnung ist zu einer Zeit ergangen, als die Weltwirtschaftskrise die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland besonders bedrohlich gestaltet und den Bestand vieler Unternehmungen in Gefahr gebracht hatte. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft mit dem Auslande war vor allem dadurch gefährdet worden, daß die Gestehungskosten der wirtschaftlichen Erzeugnisse, namentlich die Personalausgaben gegenüber den gesunkenen Weltmarktpreisen zu hoch geworden waren. Um die deutsche Wettbewerbsfähigkeit wieder herzustellen oder zu erleichtern, hat der Gesetzgeber dem Dienstberechtigten das Recht gegeben, übermäßig hohe vertragliche Dienstvergütungen, die er vor Erlass der Verordnung ohne Voraussehbarkeit des später eingetretenen weltwirtschaftlichen Zusammenbruchs vielleicht auf lange Zeit übernommen hatte, einseitig im Rahmen des Gesetzes auf einen angemessenen Betrag herabzusetzen. Der Zweck des Ge-

setzes war also, dem Dienstberechtigten die Möglichkeit zu geben, die persönlichen Gesehungskosten in seinem Unternehmen der damals zutage getretenen, unvorhergesehenen verhängnisvollen Verschlechterung der Wirtschaftslage etwas anzupassen. Dieser Zweck war durch einmalige Ausübung des dem Dienstberechtigten verliehenen Kürzungsrechts zu erreichen. Ein Recht zur dauernden Anpassung der persönlichen Gesehungskosten an die jeweilige Wirtschaftslage, wie es die Revision vertritt, hätte dagegen erfordert, dem Dienstberechtigten auch eine Verpflichtung zur Erhöhung der Dienstbezüge bei Besserung der Wirtschaftslage aufzuerlegen. Das Gesetz kennt jedoch eine solche Verpflichtung nicht.

Zu keiner anderen Auffassung nötigt endlich der Umstand, daß die Verordnung die Geltung ihrer Vorschriften über das Kürzungsrecht nicht auf kurze Zeit beschränkt, sondern den Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens der Bestimmung durch die Reichsregierung überlassen, daß diese jedoch die Vorschriften bisher nicht außer Kraft gesetzt hat. Die ungezwungene Erklärung dafür ergibt sich daraus, daß dem Dienstberechtigten, der von der Wirtschaftskrise anfänglich noch nicht so schwer betroffen war und die vor dem Inkrafttreten der Notverordnung auf lange Zeit zugesagten Dienstvergütungen zunächst noch leisten konnte, im Falle der zu befürchtenden Verschlechterung auch seiner Wirtschaftslage das in anderen Unternehmungen früher schon ausgeübte einmalige Kürzungsrecht noch offenbleiben sollte.

Anmerkung: Die sorgfältig begründete Entscheidung verdient Zustimmung. Ich verweise auf meine Ausführungen JW. 1934 S. 3275.

Sued.

Nr. 48 (RAG)

1. Eine Abfindung, die für die vorzeitige Auflösung eines Dienstvertrages zugesagt wird, unterliegt auch dann, wenn sie in vierteljährlichen Raten gezahlt wird, nicht den Vorschriften der 3. NotVO. des Reichspräsidenten über die Herabsetzung übermäßig hoher Dienstvergütungen.
2. Anders ist es, wenn einem Angestellten nach Beendigung eines langdauernden Dienstverhältnisses mit Rücksicht auf die geleisteten Dienste eine Rente als Ruhegeld gezahlt wird, auch wenn sie nicht im ursprünglichen Dienstvertrag, sondern erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses zugesagt worden ist.

Reichsgericht II. Zivilsenat.

Urteil vom 14. Februar 1933. — II 323/32. —

Vorinstanz: Oberlandesgericht Hamburg.

Der Kläger war früher alleiniger Vorstand der Beklagten. Der mit ihm im Herbst 1929 auf 10 Jahre geschlossene Anstellungsvertrag sah

vor ein monatliches Gehalt von 2000 RM. und eine monatliche Aufwandsentschädigung von 500 RM. sowie eine Gewinnbeteiligung in Höhe von 10 Prozent aus dem Netto-Betriebsergebnis. Im Frühjahr 1931 sollten bei der Beklagten und innerhalb des Konzerns, dem sie angehört, Stützungsmaßnahmen durchgeführt werden; im Rahmen dieser Maßnahmen wurde auch der Dienstvertrag des Klägers gekündigt. Es fanden darauf Verhandlungen mit ihm statt, die am 4. Juni 1931 zu einer Einigung dahin führten, daß er am 1. Juli 1931 als Vorstand der Beklagten ausschied, um gleichzeitig, mindestens für die Dauer eines Jahres, in den Aufsichtsrat überzutreten. Er erklärte sich jedoch bereit, bis Ende des Jahres den Organen der Firma auf Verlangen mit Auskünften und Ratschlägen zur Verfügung zu stehen. Bis Ende 1931 erhielt der Kläger noch sein volles Gehalt, während ihm für die Jahre 1932, 1933 und 1934 eine Zahlung von je 30000 Goldmark in vierteljährlichen Raten von je 7500 Goldmark zugesagt wurde. Bei nicht fristmäßiger Zahlung sollte der Rest der Gesamtforderung fällig sein. Außerdem blieb der Kläger bis Ende 1934 am Bruttonutzen gewisser Geschäfte beteiligt. Mit Schreiben vom 10. Oktober 1931 erklärte die Beklagte dem Kläger, sie halte sich auf Grund der Bestimmungen der Notverordnung vom 6. Oktober 1931 über die Herabsetzung übermäßig hoher Dienstvergütungen für berechtigt, seine „Bezüge“ für die Jahre 1932, 1933 und 1934 auf die Hälfte herabzusetzen, und zwar mit Wirkung vom 1. April 1932 ab. Demgemäß werde sie ihm für das zweite Vierteljahr 1932 und weiterhin bis Ende 1934 statt 7500 RM. nur 3750 RM. auszahlen.

Der Kläger klagt deshalb mit dem Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung weiterer je 3750 RM. an den in Betracht kommenden Vierteljahrschlüssen. Beide Vorinstanzen haben die Beklagte dementsprechend verurteilt. Ihre Revision blieb erfolglos.

Aus den Gründen:

1. Das Berufungsgericht prüft die Frage, ob die dem Kläger von der Beklagten in den Jahren 1932 bis 1934 zu zahlenden Beträge als eine Vergütung aus einem Dienstvertrag im Sinne von Teil V Kap. III § 1 der Dritten Notverordnung vom 6. Oktober 1931 oder als Versorgungs- oder ähnliche Bezüge nach § 4 das. anzusehen seien, und gelangt zu dem Ergebnis, daß beide Möglichkeiten abzulehnen seien, daß deshalb eine Herabsetzung der Zahlungen der Beklagten weder aus der einen noch aus der anderen Vorschrift heraus zulässig sei. Die Revision stellt zunächst die Anwendbarkeit des § 1 zur Nachprüfung. Diese Bestimmung gestattet die Herabsetzung einer Vergütung, zu deren Zahlung sich ein Dienstberechtigter in einem vor dem 7. Oktober 1931 geschlossenen Dienstvertrag verpflichtet hat. Zwischen den Parteien bestand seit dem Herbst 1929 ein Dienstvertrag, aber die jetzt streitige Zahlungsverpflichtung der Beklagten beruht nicht

mehr auf ihm. Vielmehr haben die Parteien im Abkommen vom 4. Juni 1931 den Dienstvertrag von 1929 aufgehoben. Das ist unter Nr. 1 der Bestätigung klar zum Ausdruck gelangt, indem es dort heißt, daß der Kläger am 1. Juli als Vorstand der Beklagten ausscheidet und gleichzeitig in ihren Aufsichtsrat eintrete. Damit war das im Jahre 1929 begründete Dienstverhältnis, durch das er zum Vorstand bestellt war, aufgehoben und erledigt. Allerdings übernahm der Kläger gleichzeitig für die Zeit bis Ende 1931 noch gewisse Verpflichtungen zur Auskunfts- und Ratserteilung, wie er auch bis zu diesem Zeitpunkt noch das bisherige Gehalt weiter erhielt. Ob man danach für den Rest des Jahres 1931 den Abschluß eines neuen Dienstvertrages annehmen will, ist für die hier zu fällende Entscheidung ohne Bedeutung, denn der Streit der Parteien betrifft nur die der Beklagten für die Zeit nach dem 1. April 1932 obliegenden Zahlungen.

Vom Jahre 1932 ab bestand aber jedenfalls keinerlei Dienstverhältnis aus dem Abkommen vom 4. Juni 1931. Allerdings gehörte der Kläger zunächst noch dem Aufsichtsrat der Beklagten an, aber seine Pflichten und Rechte aus dieser Stellung waren im Gesellschaftsvertrag, nicht in jenem Abkommen geregelt. In letzterem hatte der Kläger nur die Verpflichtung übernommen, bis zum Ende des Jahres 1934 jeden die Beklagte schädigenden Wettbewerb zu unterlassen und während derselben Zeit sämtliche von ihm zu schließenden Speditionsgeschäfte durch die Beklagte zu bewerkstelligen. Eine Verpflichtung zu irgendwelchen Dienstleistungen sieht der neue Vertrag dagegen nicht vor, sondern das Berufungsgericht stellt zutreffend fest, daß der Kläger seine nun freigeordneten Kräfte anderweit verwerten konnte. Deshalb kam jetzt eine Vergütung für Dienste des Klägers auch nicht mehr in Frage. Durchaus richtig spricht das Bestätigungsschreiben vielmehr aus: „Als Abfindung zahlt mir die Firma L. & Co. (Beklagte) in den Jahren 1932, 1933 und 1934 in jedem Jahre Goldmark 30000.“ Mit diesen Zahlungen erkaufte die Beklagte den Verzicht des Klägers auf die Fortsetzung seines Dienstvertrages, und auf die ihm aus dem Dienstvertrag zustehenden Ansprüche. Mit einer Dienstvergütung haben diese Zahlungen nichts zu tun, so daß der § 1 in Teil V Kap. III der Dritten Notverordnung nicht zur Anwendung kommen kann.

2. Damit ergibt sich gleichzeitig die Ansicht der Revision als unzutreffend, daß auf alle Fälle der Tatbestand des § 4 a. a. D. als gegeben anzusehen und deshalb die Herabsetzung der dem Kläger zu zahlenden Beträge begründet sei. Nach § 4 finden die Vor-

schriften des § 1 entsprechende Anwendung auf Versorgungs- und ähnliche Bezüge eines Dienstverpflichteten oder seiner Hinterbliebenen. Danach muß es sich, um eine Herabsetzung aus § 4 zu rechtfertigen, um Bezüge handeln, die einem Dienstverpflichteten eben mit Rücksicht auf die von ihm früher geleisteten Dienste gewährt werden. Deshalb werden solche Bezüge in der Regel alsbald im Dienstvertrag selbst vorgesehen sein, aber es erscheint nicht unbedingt erforderlich, daß sie, wie Vogelz in JW. 1931 S. 3644 (unter I 5) annimmt, in jedem Fall auf Grund eines Dienstvertrags gezahlt werden. Es ist wohl denkbar, daß Versorgungsansprüche erst später vereinbart werden, etwa in dem in der Revisionsbegründung gedachten Fall, daß ein auf Lebenszeit vorgesehenes Dienstverhältnis bei Erreichung des 60. Lebensjahres des Dienstverpflichteten aufgehoben und letzterem nun für weitere Jahre eine Rente zugesagt wird. Ob sich eine solche Rente dann als eine weitere Vergütung für die bisher geleisteten Dienste darstellt, oder ob es sich nur um eine Abfindung für den Verzicht auf die Fortsetzung des Dienstvertrags handelt, kann nur von Fall zu Fall beurteilt werden.

Deshalb war es notwendig und richtig, daß das Berufungsgericht die Beweggründe für die im Juni 1931 getroffene Vereinbarung der Parteien heranzog. Für die Beklagte lag keinerlei Veranlassung vor, dem Kläger, der nur 1½ Jahre in ihrem Dienste tätig gewesen war und während dieser Zeit ein beträchtliches Einkommen bezogen hatte, für diese kurze Tätigkeit noch auf Jahre hinaus ein weiteres Entgelt zukommen zu lassen. Dagegen hatte sie ein Interesse daran, ein Opfer dafür zu bringen, daß der Kläger auf seinen langjährigen Dienstvertrag verzichtete und so den Plänen einer Neuordnung in ihrem Konzern nicht im Wege stand. Nicht bestimmend für den Charakter der von der Beklagten übernommenen Zahlungen kann es dagegen sein, daß diese in vierteljährlichen Teilbeträgen zu leisten sind, und daß die Höhe der Jahresbeträge ungefähr dem früheren Gehalt des Klägers gleichkommt. Allerdings ist anzunehmen, daß die Parteien bei der Bemessung der Abfindung von der Höhe eines Jahresgehalts ausgegangen sind. Das ändert aber nichts daran, daß es sich hier um eine Abfindung handelt, die in ihrer Gesamtsumme auf 90000 RM. neben einer geringen Gewinnbeteiligung bemessen ist. Nur unter diesem Gesichtspunkt ist eine Vereinbarung dahin, daß bei nicht fristmäßiger Zahlung der Teilbeträge der Rest der Gesamtforderung fällig sei, verständlich, während für eine Gehaltszahlung eine derartige Bestimmung ganz undenkbar wäre. Es ist

deshalb nicht zutreffend, wenn die Revisionsbegründung stets von Gehaltszahlungen an den Kläger spricht und daraus den Charakter dieser Zahlungen als Versorgungs- oder ähnlicher Bezüge zu begründen sucht. Nicht die Höhe der zu zahlenden Beträge, nicht die Art der Zahlung ist bestimmend für ihren Charakter, sondern die mit der Übernahme der Zahlungsverpflichtung verfolgte Absicht. Ging diese hier allein dahin, von dem Kläger den Verzicht auf die Fortsetzung seines Dienstvertrags zu erkaufen, so kann auch von Versorgungs- oder ähnlichen Bezügen nach § 4 a. a. D. keine Rede sein.. Außer Betracht muß dabei auch § 6 Abs. 1 Kap. III Teil V der Dritten Notverordnung bleiben, da diese Vorschrift nur den Begriff der Vergütung im Hinblick auf die Form der Leistung erweitert, dagegen ohne Einfluß auf den Charakter der Leistung ist.

3. Die Beklagte hat im Laufe des Rechtsstreits wiederholt betont, ihr Recht auf Herabsetzung der dem Kläger zu zahlenden Beträge ergebe sich aus einer sinngemäßen Anwendung der Vorschriften der Notverordnung vom 6. Oktober 1931. Dabei übersieht sie aber, daß der von der Verordnung erstrebte Zweck, „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Anpassung der Aufwendungen an die veränderte Wirtschaftslage“ (Vogels a. a. D.), insbesondere durch Herabminderung der überhöhen persönlichen und Verwaltungsausgaben, auch bereits Veranlassung und Ziel der Vereinbarung der Parteien vom 4. Juni 1931 gewesen ist. Die Beklagte sollte zur Hebung ihrer Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen des Konzerns, dem sie angehört, auf eine andere Grundlage gestellt werden. Dazu war der Abbau leitender Persönlichkeiten erforderlich, auch der Abbau des Klägers wurde angestrebt und erreicht. Hierdurch wurde die Beklagte von der Verpflichtung frei, noch auf 8 Jahre hinaus das dem Kläger vertragsmäßig zustehende Gehalt zu zahlen; sie übernahm dafür die Zahlung einer Abfindung, die noch nicht den für 3 Jahre zu zahlenden Gehaltsbeträgen gleichkam. Der Zweck einer Minderung der persönlichen Ausgaben war erreicht, und zwar auf Kosten des Klägers, dessen im Herbst 1929 geschlossener Dienstvertrag aufgehoben wurde. Es würde der Billigkeit und dem Sinn der Verordnung widersprechen, wenn diese im Juni 1931 getroffene Regelung auf Grund der wenige Monate später erschienenen Notverordnung erneut zum Nachteil des Klägers geändert werden sollte.

Zweite Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte

Nr. 1 (LAG)

1. Anfechtung eines das bisherige Anstellungsverhältnis auflösenden Vertrages zwischen Krankenkasse und Arzt wegen Drohung.
2. Wucher.

Landesarbeitsgericht Berlin, 4. Kammer.

Urteil vom 10. September 1934. — 104 S 569/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Berlin.

Der Kläger war seit dem 17. Mai 1927 als praktischer Arzt bei dem beklagten Krankenkassenverband in dessen Ambulatorien beschäftigt und bezog zuletzt ein Monatsgehalt von 583 RM. brutto. Am 24. Februar 1932 wurde ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis auf 5 Jahre fest weiterlief und nur mit Dreimonatsfrist zum 31. März 1937 gekündigt werden konnte. Ende Dezember 1933 wurden die Ambulatorien des Beklagten geschlossen und sämtliche Angestellte entlassen. Vorher fanden mit den angestellten Ärzten Abfindungsverhandlungen statt, und im Verlaufe derselben unterzeichneten die Ärzte — darunter auch der Kläger — folgenden Revers:

„Ich bin bereit, unter der Voraussetzung meiner Zulassung als Kassenarzt und einer Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern aus den Diensten des Verbandes der Krankenkassen mit dem 31. Dezember 1933 auszuscheiden. Ich erkläre dabei gleichzeitig, daß ich auf alle mir aus diesem Vertrage zustehenden und auch auf etwa später bestehende Rechte verzichte.“

Der Kläger behauptet, daß er diesen Revers nur unterzeichnet habe, weil ihm sonst seitens des Beklagten sowie des Arztverbandes der Boykott angedroht worden sei. Nach den Erklärungen des Beklagten habe er bei Nichtunterzeichnung keine Kassenzulassung bekommen bzw. eine trotzdem erhaltene wieder verlieren und außerdem über den 31. Dezember 1933 hinaus kein Gehalt bekommen sollen. Nur unter dem Druck einer wirtschaftlichen Notlage habe er unterschrieben. Da er vom 1. Januar 1934 ab kein Gehalt

bekommen, keinerlei Rücklage gehabt und die Kassenzulassung nicht erhalten hätte, wäre er somit in seiner wirtschaftlichen Existenz bedroht gewesen. Er hat deswegen seine Erklärung im März 1934 wegen Drohung angefochten. Ihre Richtigkeit ergebe sich auch aus § 138 BGB.

Seine auf Feststellung des Fortbestehens des Anstellungsvertrages gerichtete Klage wurde vom ArbGer. abgewiesen, hatte aber beim LUG. Erfolg.

Aus den Gründen:

In tatsächlicher Beziehung ist festzustellen, daß Dr. W., der Beauftragte des Reichskommissars des Beklagten, nach der nicht bestrittenen Niederschrift über die Sitzung vom 21. Dezember 1933 erklärt hat, er gebe den Ärzten zu bedenken, daß sie sich im Fall eines Widerstandes (gegen die sofortige Lösung des Dienstverhältnisses) dem starken Machtfaktor des Arztverbandes gegenüber sähen, und daß Dr. W. als Sprecher des besagten Arztverbandes mit offenkundiger Billigung des Dr. W. noch hinzugefügt hat, daß er gegen die nicht auf die Vorschläge eingehenden Ärzte mit allen Mitteln, die dem Arztbund zur Verfügung ständen, den Kampf aufnehmen werde, über dessen Ausgang sich niemand von den Ambulatoriumsärzten Illusionen zu machen brauche. Es ist ferner unstrittig, daß Dr. W. den Ärzten mitteilen ließ, er sei für ihre Sonderwünsche erst nach Unterschriftsleistung zu sprechen, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abzugeben sei. Der Beklagte ist danach zweifellos im bewußten und gewollten Zusammenwirken mit dem Arztbund gegen die bei ihm angestellten Ärzte vorgegangen, um sie zur Aufgabe ihrer Vertragsansprüche zu bestimmen.

Das Arbeitsgericht kommt auf Grund der Beweisaufnahme zutreffend zu dem Ergebnis, daß der Kläger durch Drohung zur Aufgabe der Rechte aus seinem Vertrage bestimmt worden ist. Denn als Drohung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB. ist jede Ankündigung eines Übels anzusehen (RGKKomm. zu § 123). Das Urteil fährt dann fort, es frage sich aber, ob die Drohungen des Beklagten wirklich als effektive Drohungen gelten könnten. Dies ist unverständlich; eine Drohung ist eine Drohung, und „effektiv“ heißt nur „wirklich“. Wenn das Arbeitsgericht es darauf abstellt, die Drohungen seien nicht wirksam, d. h. nicht praktisch durchführbar gewesen und daher nicht rechtswidrig, weil

sie objektiv zur Beeinflussung der Ambulatoriumsärzte nicht geeignet gewesen seien, so ist diese Auffassung nicht zutreffend. Zunächst ist in tatsächlicher Hinsicht zu sagen, daß der Beklagte und sein Helfer, der Arztbund, unbestrittenen Machtfaktoren darstellen, die im Kassenzulassungsverfahren zwar nicht entscheidend mitwirkten, aber doch am Verfahren insofern beteiligt sind, als sie recht beachtliche Anträge (Einspruch, Beschwerde) stellen können, so daß das Zulassungsverfahren erfolglos sein oder sich zum mindesten lange Zeit hinziehen kann. Der Beklagte hätte also auf diese Art und Weise dem Kläger die größten Schwierigkeiten bei diesem Verfahren in beruflicher und in wirtschaftlicher Beziehung machen können, wenn er nicht die Abfindungserklärung unterschrieben hätte. Von einer objektiven Ungeeignetheit der Drohungen zur Beeinflussung kann daher nach Ansicht des Gerichts nicht gesprochen werden. Aber selbst wenn dies auch nicht der Fall wäre, sind die Drohungen trotz der objektiven Ungeeignetheit gleichwohl rechtswidrig. Das Reichsarbeitsgericht hat in dem Urteil vom 4. Februar 1933 (Wensh. Samml. Band 18 Seite 86) ausgesprochen, als eine widerrechtliche Drohung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB. sei jede rechtswidrige Ankündigung eines Übels anzusehen, durch die der Bedrohte zu einem Handeln veranlaßt werden soll. Eine rechtswidrige Handlung liege nicht nur dann vor, wenn mit einer unzulässigen Handlung gedroht werde, sondern auch dann, wenn das angebrohte Tun an sich erlaubt sei, die Drohung aber als Mittel benutzt werde, um eine Erklärung zu erzwingen, auf die der Drohende kein Recht habe. Erreiche daher der Arbeitgeber durch Drohung mit Kündigung, daß der Arbeitnehmer vertragliche Ansprüche zu einem Zeitpunkt aufgabe, zu dem sie ihm durch Kündigung nicht genommen werden könnten, so sei die Erklärung des Arbeitnehmers nach § 123 BGB. anfechtbar. Der vom Reichsarbeitsgericht entschiedene Fall liegt erheblich milder als der vorliegende. Hier hat der Arbeitgeber nicht etwa nur durch Ankündigung der Nichtverlängerung des Vertrages erreicht, daß der Arbeitnehmer vertragliche Ansprüche vorzeitig aufgab, sondern dem Kläger ist ein positives Tun des Beklagten, der Verruf und jede sonst mögliche Schädigung, angedroht worden, wenn er sich nicht dem Willen des Beklagten füge. Der Beklagte hat sich hierzu noch der Hilfe des Arztverbandes versichert.

Die in diesem Zusammenhang vom Arbeitsgericht vorge-

brachten politischen Erörterungen können weder an sich noch inhaltlich gebilligt werden. Selbst wenn die Ambulatoriumsärzte des Jahres 1923 Streikbrecher und Marxisten gewesen sein sollten, so kann doch hieraus dem unbeteiligten Kläger kein Vorwurf gemacht werden. Er hat erst im Jahre 1927 approbiert und ist nach seinen glaubwürdigen und auch unbestrittenen Ausführungen als Jungarzt in die Ambulatorien eingetreten, um überhaupt seinen Beruf ausüben zu können. Der Eintritt erfolgte dazu mit Einwilligung seiner ärztlichen Organisation, weil zu dieser Zeit die freie Ärzteschaft sich bereits mit dem Fortbestand der Ambulatorien abgefunden hatte und aus Konkurrenzgründen den Eintritt der Jungärzte in die Ambulatorien sogar gern sah. Geht es nicht an, aus den genannten Gründen den Kläger mit den Ambulatoriumsärzten des Jahres 1923 auf eine Stufe zu stellen und ohne Beweis als Marxisten anzusehen, so ist es noch weniger angängig, und auch mit der oft bekundeten Ansicht der Regierung nicht in Einklang zu bringen, wenn der Vorderrichter ein Vergeltungsgefühl des Arztbundes gegenüber dem Kläger berücksichtigen zu müssen glaubt. Indessen kommt es hierauf auch nicht an, da der Rechtsstreit gesetzmäßig und nicht gefühlsmäßig zu entscheiden ist.

Ein Grund, der die Rechtswidrigkeit ausschloß, stand dem Beklagten und seinem Helfer nicht zur Seite. Denn das Recht zur Drohung beruhte weder auf einer allgemeinen Regel der Rechtsordnung noch auf einem besonderen Rechtsanspruch des Beklagten dem Kläger gegenüber. Er hatte keinen Anspruch auf Abgabe der Abfindungserklärung. Ein wichtiger Grund zur Kündigung des Vertrages vom 24. Februar 1932 lag nicht vor, denn der Beklagte hat trotz Bestreitens durch den Kläger in beiden Rechtszügen nicht die vorgeordnete Stelle angeben können, auf deren angebliche Anordnung die Schließung der Ambulatorien erfolgt ist. Der Beklagte hat auch nicht etwa dargetan, daß die weitere Aufrechterhaltung der Ambulatorien ihn ruiniert hätte, wie denn überhaupt die Verteidigung des Beklagten sich im wesentlichen auf das bloße Bestreiten beschränkt hat. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist auch der Kausalzusammenhang gegeben. Erforderlich ist bei der Anfechtung lediglich ursächlicher Zusammenhang zwischen der abgegebenen Willenserklärung und der Drohung (RG. 59, 351). Der Kläger ist unstreitig durch die Drohung des Beklagten, wer nicht auf die Vertragsansprüche verzichte,

bekomme keine Rassenzulassung, bzw. er werde eine trotzdem erhaltene wieder verlieren, und ab 1. Januar 1934 werde kein Gehalt mehr gezahlt werden, zur Abgabe der Verzichtserklärung bestimmt worden.

Eine widerrechtliche Absicht bei der Drohung oder daß sich der Beklagte der Widerrechtlichkeit seiner Handlungsweise auch bewußt gewesen sein muß, ist keine Voraussetzung für die Anfechtbarkeit der Verzichtserklärung (vgl. RG. 104, 80). Denn das Gesetz gibt das Anfechtungsrecht nicht um der Handlungsweise des Drohenden willen. Es geht vielmehr allein davon aus, daß die freie Willensbestimmung des anderen Teiles zu schützen sei (RG. 59, 351). Es genügt in subjektiver Hinsicht, daß der Beklagte überhaupt die Absicht hatte, die Erklärung dem Kläger abzuwingen, und er braucht sich daher nur dessen bewußt gewesen zu sein, daß sein Tun geeignet sei, den Kläger in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Der Beklagte war sich bei Abgabe seiner Erklärungen in den Versammlungen bewußt, daß sie im Hinblick auf die noch laufenden und z. B. unkündbaren Anstellungsverträge unter anderen den Kläger in unzulässiger Weise beeinflussen konnten.

Da auch die Ernstlichkeit der Drohung und ihre Ausführbarkeit durch den Beklagten kein Erfordernis ist, sondern nur der Kläger als Bedrohter beides als vorhanden angenommen haben muß (RGKomm. zu § 123 BGB.), der Kläger aber dies, wie sich aus dem oben Ausgeführten ergibt, angenommen hat und auch annehmen konnte, ist der Tatbestand des § 123 Abs. 1 BGB. voll erfüllt.

Die Anfechtung ist auch innerhalb der Jahresfrist gemäß § 124 Abs. 1 BGB. erfolgt. Die Abfindungserklärung des Klägers vom Ende Dezember 1933 ist daher gemäß § 142 Abs. 1 BGB. als von Anfang an nichtig anzusehen.

Die Verzichtserklärung ist auch wegen Buchers nichtig. Nach § 138 Abs. 2 BGB. ist insbesondere ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das jemand unter Ausbeutung der Notlage eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, welche den Wert der Leistung übersteigen, daß den Umständen nach die Vermögensvorteile in auffälligem Mißverhältnis zu der Leistung stehen (vgl. hierzu das Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 14. Oktober 1931, Bensch. Samml. Band 13 Seite 189). Die objektive Vor-

ausscheidung des Wuchergeschäftes bildet das auffällige Mißverhältnis zwischen den Vermögensvorteilen und der Leistung. Bei Abwägung des auffälligen Mißverhältnisses sind im übrigen die im Zeitpunkt des Geschäftsabschlusses vorhandenen Verhältnisse ins Auge zu fassen. Die bezüglich dieses Mißverhältnisses vom Kläger gemachten Ausführungen waren durchaus glaubwürdig und sind auch von der Gegenseite nicht bestritten worden. Danach ist sein Einkommen nach Abgabe der Verzichtserklärung um $\frac{2}{3}$ gesunken. Während er vorher neben seinem festen Gehalt von monatlich 583 RM. brutto noch aus seiner damals schon ausgeübten kassenärztlichen Tätigkeit (Tarif- und Privatkassen) ein Einkommen von 200 bis 250 RM., also zusammen auskömmlich rund 800 RM. monatlich hatte, verdiente er in einem Vierteljahr nach der Unterschrift für den standesmäßigen Aufwand eines Arztes mit Familie völlig unzureichend nur 900 RM. einschließlich der Erträge aus den bereits geübten Tariffassen und der Wohlfahrt, also monatlich nur 300 RM. Dieses an sich schon große Mißverhältnis vergrößert sich aber noch durch die hinzugekommenen Unkosten, die der Kläger als Kassenarzt hat. Als Ambulatoriumsarzt standen ihm alle Instrumente in den Ambulatorien zur Verfügung; als Kassenarzt muß er zur Ausübung der Praxis eigene Instrumente haben. Er war daher gezwungen, sich unbedingt notwendige Instrumente anzuschaffen, deren Kosten sich noch auf ungefähr 900 RM. belaufen und noch abbezahlen sind. Dazu kommt der durch die Kassenpraxis erforderliche größere Aufwand; der Kläger hat jetzt Fernsprecher und die Hilfe einer Hausangestellten nötig. Bei Betrachtung dieser unbestrittenen Gesamtlage und unter Berücksichtigung, daß für den Kläger gewisse Uebergangsschwierigkeiten bestehen und die Kasseneinnahmen anfangs noch gering sind — hierbei ist zu beachten, daß die Lage der Wohnung unbestritten für die Praxis ungünstig ist —, ist das Gericht doch zu der Ueberzeugung gelangt, daß die jetzigen wirtschaftlichen Erträge des Klägers nach der Verzichtserklärung in keinem Verhältnis und sogar im auffälligen Mißverhältnis zu dem Betrag stehen, den er als Ambulatoriumsarzt mit viel geringeren Unkosten hatte; vor allem ist ihm die feste Grundlage entzogen, die das Gehalt darstellte. Hierzu kommt, daß — wie bereits betont — ein Einkommen von rund 300 RM. monatlich für die wirtschaftliche Existenz eines Kassenarztes, der noch Frau und Kind hat, nach Ansicht des Gerichts nicht ausreicht.

Daß der Beklagte zwei Monatsgehälter bezahlt hat, ist nicht geeignet, das vorstehend gekennzeichnete auffällige Mißverhältnis zu beseitigen.

Es bleibt die Frage, ob der Kläger sich bei Unterzeichnung der Abfindungserklärung in einer Notlage befand, die der Beklagte ausgebeutet hat.

Der Begriff „Notlage“ erfordert nicht eine dringende Not, welche die wirtschaftliche Existenz bedroht. Es genügt eine finanzielle Bedrängnis oder das Vorhandensein einer augenblicklich drängenden Not (RG. in Seufferts Archiv 64 Nr. 180). In einer solchen Notlage befand sich der Kläger Ende Dezember 1933, als plötzlich der Beklagte erklärte, die Ambulatorien würden Ende des Monats und Jahres geschlossen, und die Gehälter würden ab 1. Januar 1934 nicht mehr gezahlt. Hätte der Kläger nicht unterschrieben, so wäre der wirtschaftliche Ruin des Klägers die Folge gewesen. Auch durch Anrufung des Gerichts hätte sich eine zeitlich beschränkte Notlage nicht vermeiden lassen. Die Vermutung des Arbeitsgerichts, der Kläger habe sich einen kleinen Notgroschen zurückgelegt, bezeichnet der Kläger als völlig unzutreffend. Er habe eine Familie, bestehend aus Frau und Kind, zu ernähren; außerdem habe er sich im Vertrauen auf den bis 1937 laufenden Vertrag eine bis 1935 unkündbare Wohnung gemietet. Unter diesen Umständen hätte er als Arzt bei einem Monatsgehalt von 583 RM. brutto keine Rücklagen machen können. Der Beklagte hat dies auch nicht bestritten. Auf jeden Fall befand sich der Kläger Ende Dezember 1933 in einer augenblicklichen finanziellen Bedrängnis insofern, als er bei Nichtzahlung seines Gehalts am 1. Januar 1934 nicht gewußt hätte, wie er sich und seine Familie ernähren sollte.

Diese Notlage hat der Beklagte ausgebeutet. Es ist nach Ansicht des Gerichts nicht richtig, wenn der Vorderrichter meint, dem Kläger sei für den Verzicht auf seine vertraglichen Rechte ein gleichwertiges wirtschaftliches Äquivalent von Seiten des Beklagten geboten worden. Auf der einen Seite stand das für Jahre garantierte feste Gehalt, auf der anderen Seite nur die Aussicht auf völlig unsichere Einkünfte aus der Kassenpraxis. Im vorliegenden Fall ist denn auch das Einkommen des Klägers in der Folge um zwei Drittel gesunken. Der Beklagte hat den Kläger auch vorsätzlich bewuchert. Dies Erfordernis ist erfüllt, wenn der Wucherer die Notlage eines anderen ausnützt; seine Absicht

braucht dagegen nicht hierauf gerichtet zu sein (RG. 60, 9; 86, 300). Der Beklagte war sich klar, daß die Ambulatoriumsärzte sich wegen der angedrohten Nichtzahlung des Gehalts ab 1. Januar 1934 in einer wenigstens augenblicklichen finanziellen Notlage befanden und hat in dieser und wegen dieser Erkenntnis den Verzicht auf die vertraglichen Ansprüche bis 1937 gegen sofortige Zahlung von nur zwei Monatsgehältern gefordert. Hier ist die dem Kläger am 27. Dezember 1933 zugegangene und unbestritten gebliebene Mitteilung des Beklagten gleichfalls von Bedeutung, in der gesagt wird, daß der Vertreter des Beklagten, Dr. W., nur für die Ärzte zu sprechen ist und deren Wünschen entgegenkommen kann, die vorher ihre Unterschrift abgegeben haben. Der Beklagte war sich bewußt, daß er die Ambulatoriumsärzte in der Hand hatte und diese auf seine Bedingungen in ihrer Not eingehen würden. Er war sich auch bewußt des Unterschiedes zwischen einem festen Gehalt und den unsicheren Einnahmen einer Kassenpraxis.

Der Tatbestand des Wuchers gemäß § 138 Abs. 2 BGB. ist daher gegeben, und der Verzicht des Klägers auch aus diesem Grunde nichtig. Auch der zumindest ausgeübte wirtschaftliche Druck auf den Kläger würde der Rechtswirksamkeit der Verzichtserklärung entgegenstehen. Der Vertrag des Klägers besteht also unverändert fort. Bei dieser Rechtslage kommt es nicht weiter darauf an, ob der Kläger auch auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen (§§ 823, 826, 249 BGB. — RG. 84, 133) Ansprüche gegen den Beklagten haben würde. Da die Revolution seit Juli 1933 abgeschlossen ist, kann das Verhalten des Beklagten auch nicht als Revolutionsakt rechtens sein.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, daß das Verhalten des Beklagten der von ihm in Anspruch genommenen nationalsozialistischen Weltanschauung nicht entspricht. Ihr oberster Grundsatz heißt Treue und dazu gehört auch die Vertragstreue. Dieser hat der Beklagte zuwidergehandelt. Hieran ändert auch die Schließung der Ambulatorien nichts, denn Arbeitgeber blieb der Beklagte den Ambulatoriumsärzten gegenüber nach wie vor. Seine Machtstellung durfte er nicht mißbrauchen. Es ist dem Gericht nicht zweifelhaft, daß sein Verhalten, wenn es nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit beurteilt würde, wegen Verstößes gegen § 36 Abs. 1 Nr. 1 AOG. ein ehrengerichtliches Verfahren nach sich ziehen müßte.

Nr. 2 (LAG)

Die falsche Angabe eines Angestellten über die Dauer einer früheren Zugehörigkeit zur SPD. stellt jedenfalls dann keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar, wenn ein nicht verschuldeter Irrtum des Angestellten vorliegt.

Landesarbeitsgericht Breslau.

Urteil vom 31. Juli 1934. — 15a S 58/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Liegnitz.

Der Kläger ist nach 13jähriger Tätigkeit bei dem beklagten Kreisauschuß von diesem am 25. 1. 1934 fristlos entlassen worden. Die Entlassung erfolgte, weil der Kläger Ende August 1933 bei der Ausfüllung des Fragebogens zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. 4. 33 erklärt hat, daß er 1929 etwa $\frac{1}{4}$ Jahre lang Mitglied der SPD. gewesen sei, während er, wie später festgestellt, 1 Jahr, 10 Monate als Mitglied von dieser geführt worden ist. (6. 9. 29 bis 22. 7. 31.)

Der Kläger hat die Klage auf Wiedereinstellung erhoben und erklärt, er habe mit Rücksicht auf die Länge der inzwischen verflissenen Zeit im August 1933 keine genaueren Angaben mehr machen können. Er habe vorher angeblich versucht, die genaue Dauer seiner Zugehörigkeit zur SPD. durch Nachfrage bei dem früheren Ortsgruppenleiter B. zu erfahren.

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Kammer kann in Übereinstimmung mit dem Vorderrichter einen wichtigen Grund zur Entlassung nach Lage der Sache in dem Verhalten des Klägers nicht erblicken. Der Kläger ist bereits Mitte 1931 aus der SPD. ausgetreten. Als er Mitte 1933 den Fragebogen ausfüllte, waren also 2 Jahre vergangen. Man kann dem Kläger durchaus glauben, daß er nach dieser Zeit keine genaueren Angaben mehr machen konnte, als er es getan hat. Möglicherweise ist der Kläger auch nur in den Listen der Partei als Mitglied über 1 Jahr und 10 Monate hin geführt worden, ohne daß er selbst sich so lange als deren Mitglied gefühlt und betrachtet hat. Solche Fälle sind keineswegs selten. Jedenfalls kann ihm nicht nachgewiesen werden, daß er bei seiner nur ungefähren Angabe bewußt die Unwahrheit gesagt hätte. Nach der Aussage der Zeugen B.

muß sogar mit der Möglichkeit gerechnet werden, daß er auf die Beantwortung der Frage dasjenige Maß von Sorgfalt vollauf verwendet hat, das ihm nach den obwaltenden Umständen zuzumuten war. Es kann somit nicht angenommen werden, daß der Kläger die Frage zu 5a des Fragebogens bewußt oder nur fahrlässig falsch beantwortet hat. Brauchte er doch keineswegs zu befürchten, daß ihm als „Verführten“ im Sinne der amtlichen Verlautbarungen eine Mitgliedschaft von 1¼ Jahren, beendet im Jahre 1931, noch irgendwie würde schaden können. Hat er aber schuldlos gehandelt, also sich nur gutgläubig geirrt, so kann eine bloß objektive Unrichtigkeit seiner Angabe, die obendrein als nur annähernd deutlich gekennzeichnet wurde, keineswegs einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung abgeben. Auch der von dem Beklagten angezogene Erlaß des Herrn Finanzministers vom 29. 12. 33 geht unzweifelhaft von einem subjektiven Verschulden des Täters aus.

Anmerkung. Das vorstehende Urteil unterscheidet mit Recht den Fall des unverschuldeten Irrtums von der bewußt oder fahrlässig falschen Beantwortung des Fragebogens. Vgl. über den letzteren Fall LAG. Berlin ArbRSamml. Bd. 21 S. 9. Hier wie stets hängt die Entscheidung darüber, ob ein Grund zur fristlosen Entlassung vorliegt, sehr wesentlich von dem Grade des dem Gefündigten zur Last fallenden Verschuldens ab. Hued.

Nr. 3 (LAG)

Zur Frage, inwieweit der bloße Verdacht staatsfeindlicher Einstellung die fristlose Entlassung rechtfertigt.

Landesarbeitsgericht Leipzig.

Urteil vom 15. Oktober 1934. — Arb. D 74/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Leipzig.

Die Beklagte hat den Kläger, der seit dem 5. Januar 1921 als kaufmännischer Angestellter bei ihr beschäftigt war, am 1. August 1933 auf Veranlassung der NSD. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen, weil er eine staatsfeindliche Einstellung an den Tag gelegt habe. Der Einspruch des Klägers gegen seine Entlassung bei der Kreishauptmannschaft Leipzig hatte keinen Erfolg, das Arbeits- und Wohlfahrtsministerium hat ihm auf eine Eingabe und Dienstaufsichtsbeschwerde eröffnet, daß es die Entscheidung der Kreishauptmannschaft nicht abzuändern ver-

möge, soweit er sich gegen die Fristlosigkeit seiner Entlassung wende, bleibe es ihm unbenommen, seine etwaigen Ansprüche auf Einhaltung einer Kündigungsfrist im Wege der Klage bei dem zuständigen Arbeitsgericht Leipzig zu verfolgen.

Die Klage auf Zahlung des vereinbarten Monatsgehalts bis zum Ablaufe der gesetzlichen Kündigungsfrist wurde vom Arbeitsgericht abgewiesen, hatte aber beim LAG. Erfolg.

Aus den Gründen:

Auf Grund des Reichsgesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (RGBl. I S. 161), der Verordnung des Sächsischen Gesamtministeriums vom 8. April 1933 (SBl. S. 229) und der Verordnung des Ministeriums des Innern vom 3. Oktober 1933 hatte über die Frage, ob bei dem Kläger der Verdacht staatsfeindlicher Einstellung gerechtfertigt und insolgedessen die Kündigung nicht zu beanstanden war, die Kreishauptmannschaft endgültig zu entscheiden. Eine Nachprüfung dieser Frage steht dem Gericht nicht zu. Nicht zu entscheiden war von der Kreishauptmannschaft die Frage, ob ihre Feststellungen für die Beklagte auch das Recht zu fristloser Lösung des Dienstvertrags begründeten. Die Verwaltungsbehörde war für diese Frage nicht zuständig und hat sie nicht entschieden. Das Arbeits- und Wohlfahrtsministerium hat in seinem Bescheid vom 8. Januar 1934 demgemäß ausdrücklich hervorgehoben, daß, soweit sich der Kläger gegen die Fristlosigkeit seiner Entlassung wende, es ihm unbenommen bleibe, seine etwaigen Ansprüche auf Einhaltung einer Kündigungsfrist im Wege der Klage bei dem zuständigen Arbeitsgericht Leipzig zu verfolgen.

Als einem Handlungsgehilfen konnte die Beklagte dem Kläger ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur kündigen, wenn ein „wichtiger Grund“ vorlag, das heißt, wenn durch einen in oder außer der Person des Klägers liegenden Umstand eine so schwere Störung der gegenseitigen Beziehungen eingetreten war, daß die Durchhaltung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für das Unternehmen der Beklagten eine unerträgliche Last bedeutet hätte.

Als solch störender Umstand kommen nur die Vorfälle in Betracht, auf Grund deren die Kreishauptmannschaft festgestellt hat, daß der Verdacht staatsfeindlicher Gesinnung gegen den Kläger gerechtfertigt sei. Die Tatsache der Feststellung des Verdachts ist allein noch kein wichtiger Entlassungsgrund. Das ergibt sich schon

daraus, daß die Verwaltungsbehörden die Frage, ob die von ihnen gebilligte Kündigung fristbeachtend oder fristlos zu sein habe, nicht entscheiden, sondern gemäß dem Gesetze vom 4. April 1933 ausdrücklich dem Gericht überlassen.

Das Arbeitsgericht war deshalb nicht nur berechtigt, den von der Beklagten für die fraglichen Vorgänge angetretenen Zeugenbeweis zu erheben, sondern sogar genötigt. Demgemäß liegt dem Berufungsgericht auch ob, die Beweiserhebungen nachzuprüfen.

Alleinige Begrenzung bleibt dabei, daß das Gericht sich einer sachlichen Stellungnahme zu der Entscheidung der Verwaltungsbehörde zu enthalten hat. Es hat den Verdacht als gerechtfertigt zu unterstellen. Aber auch nicht mehr als den Verdacht. Denn zur Abschneidung des in § 84 des Betriebsrätegesetzes vorgesehenen Rechtes des Einspruchs gegen die Kündigung genügt die Feststellung der Verdächtigkeit. Mit ihrer Entscheidung hat die Kreishauptmannschaft übrigens auch nicht festgestellt, daß eine wirklich staatsfeindliche Einstellung selbst schon bewiesen sei. Auch wer in seinem Inneren durchaus bejahend dem neuen Staate gegenübersteht, kann sich durch unangemessene Äußerungen — Worte oder sonstiges Verhalten — „verdächtig“ machen, genau so wie sich jemand durch Ungeschick oder Leichtsinns einer Straftat verdächtig machen kann, die er in Wirklichkeit nicht begangen hat und nie begangen haben würde. Daß Artikel II des Gesetzes vom 4. April 1933 den bloßen Verdacht zur Abschneidung des Kündigungsanspruches als genügend bezeichnet hat, geschah aus öffentlichem Interesse. Die Betriebsvertretungen auf Grund des damals noch geltenden Betriebsrätegesetzes waren keine geeigneten Instanzen für die Entscheidung über derartige Streitigkeiten.

Die Beweisaufnahme hätte ergeben können, daß sich der Verdacht staatsfeindlicher Einstellung verdichtete. Dann wäre es ohne weiteres als untragbar für die Beklagte wie für jeden deutschen Unternehmer gewesen, den Kläger auch nur kürzeste Zeit noch als Mitarbeiter im Betriebe zu belassen. Ein solches Ergebnis hat die Beweisaufnahme aber nicht gehabt. Im Gegenteil sprechen die überaus günstigen Beurteilungen des Klägers durch seine früheren Vorgesetzten sehr erheblich dafür, daß der Kläger dem neuen Staate bejahend gegenübersteht. (Wird näher dargelegt.)

Der Kläger hat also lediglich durch seine unvorsichtigen Äußerungen den Verdacht verschuldet. Es handelt sich mithin um

die Frage, ob dieser bloße Verdacht seine Weiterbeschäftigung für die Beklagte unerträglich machte.

Die Beklagte will das deshalb bejaht sehen, weil doch die Nichtentfernung des Klägers aus dem Betriebe den Arbeitsfrieden im Betriebe gefährdet hätte. Sie legt dazu ein Schreiben der NSBD. vom 29. Juli 1933 vor, in welchem sie aufgefordert wird, den Kläger wegen staatsfeindlicher Einstellung fristlos zu entlassen. Das Verlangen der Fristlosigkeit war ein Eingriff in die Befugnisse der Führer des Betriebes der Beklagten, der über das hinausging, was die Kreishauptmannschaft tat. Die Beklagte war nicht verpflichtet, sich diesem Verlangen widerspruchslos zu fügen. Zumal auch die NSBD. nur verlangt hatte, daß der Kläger erst dann entlassen werden solle, wenn die NSBD. ihr entsprechende neue Arbeitskräfte zugewiesen haben würde. Dazu kommt, daß die Beklagte ein großes Unternehmen ist und hätte versuchen können, den Kläger so zu beschäftigen, daß er wenigstens zunächst eine Zeitlang weniger mit anderen in Berührung kam. Sie hat das nicht einmal versucht und sofort die Entlassung verfügt. Das vertrat sich aber nicht mit der Treue, die auch sie dem Kläger schuldet, der lange Jahre hindurch zu ihrer Zufriedenheit seine Pflichten erfüllt hatte und dessen Persönlichkeit und Vorleben sie kannte. Die Treue, die der Unternehmer dem Gefolgsmann schuldet, geht so weit, daß auch der Unternehmer unter Umständen Schwierigkeiten zu überwinden suchen muß, um einen treuen Gefolgsmann zu halten. Das muß gelten, auch wenn man berücksichtigt, daß in jenen letzten Julitagen des Jahres 1933 die revolutionäre Bewegtheit auch im Wirtschaftsleben stärker war, als vielleicht jetzt. Zu berücksichtigen ist auch, daß der Kläger — wie auch die inzwischen vergangene Zeit gezeigt hat — nur schwer eine seinen Fähigkeiten entsprechende Stellung wieder finden konnte, so daß die Entlassung für ihn auf unabsehbare Zeit Vernichtung seiner wirtschaftlichen Existenz bedeutete.

Nach alledem kann der Nachweis, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablaufe seiner Kündigungsfrist nicht zugemutet werden konnte, nicht als ausreichend erbracht angesehen werden.

Anmerkung. Vgl. die einen ähnlichen Fall betreffende Entscheidung des LUG. Berlin ArbRSamml. Bd. 21 S. 190 nebst Anmerkung mit weiteren Angaben über die Rechtsprechung. Wie in dieser Anmerkung schon hervorgehoben wurde, ist inzwischen das Gesetz vom 4. April 1933 in den hier interessierenden Teilen aufgehoben worden. Dementsprechend

ist gegenüber einer befristeten Kündigung, die auf den Verdacht staatsfeindlicher Einstellung gestützt wird, jetzt die Widerrufsklage zulässig, die aber natürlich nur dann Erfolg verspricht, wenn der Verdacht nicht hinreichend begründet ist. Für die fristlose Kündigung aber hat sich die Rechtslage nicht geändert, so daß die Ausführungen des vorstehenden Urteils in keiner Weise überholt sind. Hueck.

Nr. 4 (LAG)

1. Das bloße Ersuchen der Kreisleitung der NSDAP. befreit den Führer eines Betriebes nicht von der Pflicht, vor der fristlosen Entlassung eines Angestellten auf Grund eigener Ermittlungen objektiv zu prüfen, ob ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Kommunistische Betätigung rechtfertigt ohne weiteres die fristlose Entlassung.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 17. September 1934. — 6. II 65/34.

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. Main.

Aus den Gründen:

Der Vorderrichter hat in dem angefochtenen Urteile ausgeführt, daß das bloße Ersuchen der Frankfurter Kreisleitung der NSDAP., die Klägerin fristlos zu entlassen, einen wichtigen Grund im Sinne des § 70 HGB. darstelle, weil die Beklagte im Falle der Weigerung die Klägerin zu entlassen, schwerste wirtschaftliche Nachteile gehabt habe. Es erübrige sich daher, die Berechtigung der fristlosen Entlassung der Klägerin weiter zu untersuchen.

Dieser Auffassung vermochte sich das Berufungsgericht nicht anzuschließen; wäre sie richtig, so würden sich daraus sehr weittragende Folgen für unser gesamtes Rechtsleben ergeben.

Es sind wiederholt Erklärungen der Regierung und anderer zuständiger Stellen ergangen, die sich mit großer Schärfe gegen Eingriffe nachgeordneter Dienststellen in die Privatwirtschaft gewendet haben, die insbesondere Aufforderungen nichtamtlicher Stellen wegen Entlassung von Arbeitnehmern für unzulässig und gezwungenermaßen erklären. Vgl. den Erlaß des preußischen Ministers des Innern vom 26. 10. 33, den Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 22. 7. 33, des Stellvertreters des Führers der NSDAP. vom 7. 8. 33 und des Führers der NSD. vom 17. 8. 33, alle abge-

druckt in der Arbeitsrechtskartei 1933, Tagesfragen 4 und 14. Das Ersuchen der Kreisleitung der NSDAP., die Klägerin fristlos zu entlassen, wäre unvereinbar mit diesen Anweisungen, auch unvereinbar mit der Stellung der Beklagten als Führerin des Betriebs, die ihr nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit zukommt. Das Berufungsgericht hat daher angenommen, daß das Schreiben der Kreisleitung der NSDAP. vom 17. 5. 34 gar nicht im Sinne eines Befehls oder einer Anordnung zu verstehen war, sondern daß die Kreisleitung der Beklagten lediglich anempfehlen wollte, die Klägerin wegen kommunistischer Betätigung sofort fristlos zu entlassen.

Die Beklagte ihrerseits durfte den Brief der Kreisleitung allein nicht zum Anlaß der fristlosen Entlassung der Klägerin nehmen, auch ihre subjektive Meinung von der Schuld der Klägerin genügt nicht, sie hatte vielmehr aus ihrer Stellung als Führerin des Betriebs und aus dem Arbeitsvertrag heraus die Verpflichtung, auf Grund eigener Ermittlungen objektiv zu prüfen, ob tatsächlich ein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung der Klägerin gegeben war, insbesondere, ob die Klägerin sich tatsächlich in kommunistischem Sinne betätigt und mit der kommunistischen Partei in Verbindung gestanden hat. Vgl. hierzu die Entscheidungen ArbR.-Samml. Band 20, LAG. S. 17, 174, 178 und Band 19 ArbR. S. 214. Das Berufungsgericht hat auf das Beweiserbieten der Beklagten hin eine Nachprüfung dieser Fragen durch Zeugenvernehmung vorgenommen. Diese hat ergeben, daß die Klägerin sich in der Tat kommunistisch und staatsfeindlich betätigt und dadurch begründeten Anlaß zur sofortigen Entlassung gegeben hat. (Wird näher dargelegt.)

Im nationalsozialistischen Staat kann es keinem Arbeitgeber zugemutet werden, eine kommunistisch eingestellte Frauensperson auch nur einen Tag noch in Arbeit und Brot zu behalten, während Tausende verdienstlicher nationalsozialistischer alter Kämpfer und anderer national gesinnter Männer arbeitslos auf der Straße liegen. In dem Sichidentifizieren und Sympathisieren mit dem Kommunistengesindel liegt ein schuldhaftes Verhalten, ein Verbrechen gegen den Staat und die Volksgemeinschaft und eine so schwere Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsvertrag, daß dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist nach Treu und Glauben unmöglich zugemutet werden kann. Dies gilt im vor-

liegenden Falle um so mehr, als die Klägerin im Laufe des Jahres 1933 bis 1934 von dem Betriebszellenobmann A. wiederholt ernstlich ermahnt worden ist, mit ihren Äußerungen vorsichtiger zu sein und nicht mit dem Feuer und ihrer Existenz zu spielen.

Anmerkung. Das Urteil stimmt in beiden Punkten mit der herrschenden Auffassung in der bisherigen Rechtsprechung überein. Vgl. zu Punkt 1 der Ueberschrift außer den im Urteil schon zitierten Entscheidungen die Anmerkung ArbNSamml. Bd. 20 LUG. S. 178 mit weiteren Angaben über die Rechtsprechung, zu Punkt 2 LUG. Frankfurt a. M. ArbNSamml. Bd. 19 S. 207 und LUG. Essen Bd. 20 S. 77. Hueck.

Nr. 5 (LUG)

1. Fristlose Entlassung wegen ehrverletzender Angaben über den Leiter der Personal-Abteilung einer Großfirma in einer Beschwerde an den Gauleiter der NSBD.
2. Auch wenn der Arbeitnehmer durch Dritte zu seiner Handlung verleitet worden ist, ist die Entlassung jedenfalls dann berechtigt, wenn er die öffentliche Zurücknahme seiner falschen Anschuldigungen verweigert.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Urteil vom 16. Oktober 1934. — 9. S. 94/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Dppeln.

Der Kläger ist Schwerbeschädigter und wurde fristlos entlassen. Den Anlaß für die Entlassung bildete ein Brief, der an den Gauleiter der NSBD. gerichtet war und Beschuldigungen gegen den Leiter der Personalabteilung der Beklagten, einer Großfirma, enthielt, die sich hinterher als unrichtig herausstellten.

Seine Klage wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Entlassung ist gerechtfertigt auf Grund von § 123 Ziff. 5 GemD. Der Kläger hat den Vertreter des Arbeitgebers gröblich beleidigt und herabgesetzt. Der Kläger meint, es sei ihm zugute zu halten, daß er in Wahrung berechtigter Interessen gehandelt habe. Hierzu ist zu sagen:

Ob und inwieweit es mit der Treupflicht der Gefolgschaft vereinbar ist, daß sich ein Mitglied derselben unter Umgehung des Führers an andere Stellen wendet, um angebliche Schäden zu

brandmarken, mag hier unerörtert bleiben. Die Frage wird sich kaum allgemein, sondern nur von Fall zu Fall entscheiden lassen. Immer aber müssen solche Beschwerden rein sachlich bleiben. Die „Wahrung berechtigter Interessen“ ist ein rein strafrechtlicher Gesichtspunkt. Er macht gewisse Beleidigungen und Verdächtigungen zwar straffrei, nimmt ihnen aber nicht den Charakter der Ehrkränkung, und die zivilrechtliche Folge dieser Ehrkränkung, die Entfernung des Störenfriedes aus dem Betrieb, ist völlig getrennt von der strafrechtlichen Seite zu erörtern.

In Würdigung des Inhaltes des Briefes stimmt das Landesarbeitsgericht mit dem Vorderrichter völlig überein. . . Die Behauptung, B. sei gegen die P.g. und G.A.-Angehörigen eingestellt, enthält den Vorwurf mangelnder Objektivität, bringt Unruhe in den Betrieb und stört das reibungslose Zusammenarbeiten zur Erreichung des Betriebszweckes.

Der Kläger stellt sich als Opfer des B. hin, der als Mitglied des Vertrauensrates gehandelt hat und offenbar viel intelligenter als der Kläger ist. Er hat die Aufgaben des Vertrauensrates völlig verkannt, und seine Persönlichkeit wird am besten dadurch gekennzeichnet, daß der Treuhänder der Arbeit ihn inzwischen mit scharfen Worten gemäß § 14 Abs. 2 ArbZ. wegen sachlicher und persönlicher Ungeeignetheit als Vertrauensmann abberufen hat.

Das Gericht wäre geneigt, unter diesen Umständen die Verfehlung des Klägers, der ein Opfer eines anderen geworden ist, der einen Vertrauensposten mißbrauchte, zu entschuldigen. Eines aber ist entscheidend: Die Beklagte bot dem Kläger Weiterbeschäftigung an, wenn er sein Unrecht zugebe und die Anschuldigungen in einem Anschlag am schwarzen Brett zurücknehme. Dies hat er abgelehnt. Dazu muß aber jeder Volksgenosse, der die Ehre eines andern leichtfertig verletzt hat, bereit sein. Seine Weigerung macht ein Verbleiben im Betrieb unmöglich.

Anmerkung. Dem Urteil ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zuzustimmen. Insbesondere dürfte der letzte Absatz die Entscheidung tragen. Eine kurze Bemerkung verdienen aber die Ausführungen über die Wahrung berechtigter Interessen. Dem LUG. ist darin zuzustimmen, daß die strafrechtliche und die privatrechtliche Seite voneinander zu trennen sind, wie das auch das RG. Bd. 114 S. 176 hervorgehoben hat. Aber es ist doch zu beachten, daß, wie § 824 Abs. 2 BGB., § 14 Abs. 2 ArbZ. zeigen, die Wahrung berechtigter Interessen nicht nur strafrechtliche, sondern auch privatrechtliche Bedeutung

hat. M. C. wird man deshalb, wenn ein Arbeiter wirklich in Wahrung berechtigter Interessen gehandelt hat, diese Tatsache bei Beurteilung der Frage, ob die Beleidigung eine grobe im Sinne des § 123 Biff. 5 GewD. ist und ob sie eine so schwere Erschütterung der beiderseitigen Beziehungen hervorgerufen hat, daß die Weiterbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist, sehr stark berücksichtigen müssen. Um so mehr erfordert es dann allerdings die Treupflicht, daß der Arbeiter, sobald die Unrichtigkeit der erhobenen Vorwürfe dargelegt ist, alles tut, um die Ehrverletzung wieder gutzumachen, widrigenfalls sein Gesamtverhalten als schwere Verfehlung gegen die Ehre des Arbeitgebers anzusehen ist.

Suedf.

Nr. 6 (LAG)

Frisklose Entlassung einer Hausdame, die eine angeblich reaktionäre, in Wirklichkeit nur harmloses Gerede darstellende Äußerung eines Sohnes ihres Arbeitgebers, ohne diesen zu verständigen, dem Vorgesetzten im SA.-Dienst angezeigt hat.

Landesarbeitsgericht Breslau, 2. Kammer.

Urteil vom 10. August 1934. — 15a S 96/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Waldenburg.

Die Klägerin war seit dem 19. 9. 1932 bei dem Beklagten als Hausdame angestellt. Am 7. 3. 1934 wurde sie von dem Beklagten wegen Vertrauensbruchs fristlos entlassen. Sie hält die fristlose Kündigung für unbegründet. Sie habe zwar eine Anzeige bei dem Standartenführer gemacht. Diese habe sich aber nicht gegen den Beklagten, in dessen Diensten sie stand, sondern gegen dessen Sohn gerichtet, der bei Tisch als Sturmbannführer der SA. I reaktionäre Äußerungen gemacht habe.

Ihre Lohnklage hatte beim Arbeitsgericht Erfolg, wurde aber vom LAG. abgewiesen.

Aus den Gründen:

In entschiedenem Gegensatz zu der Auffassung des Vorderrichters muß ausgesprochen werden, daß bereits der unstreitige Sachverhalt die fristlose Entlassung der Klägerin ohne jeden Zweifel rechtfertigt.

Die Klägerin war Hausdame im Dienste des Beklagten, leistete als solche Dienste höherer Art in seinem Hause. Sie ersetzte die Stelle der Hausfrau, nahm in dieser Eigenschaft an der Tafelrunde der Familie teil und war daher für die Wahrung des häus-

lichen Friedens und ruhigen Gedeihens dieser Familie als einer Zelle des Staates entsprechend mitverantwortlich.

Nach den geläuterten Erkenntnissen nationalsozialistischen Arbeiterrechts, wie sie nunmehr im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 niedergelegt sind, werden Führer des Betriebes und Gefolgschaft von einem Bande der Fürsorge und Treue umschlossen zur Förderung der besonderen Zwecke dieses Betriebes und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat. Diese urdeutsche Auffassung vom sittlichen Wesen des Arbeitsverhältnisses gilt in noch weit höherem Maße für dienstrechtliche Beziehungen im Schoße der Familie, wo engste Haus- und Tischgemeinschaft erhöhte Rücksichtnahme und vertieftes Wirken zum Wohle dieser Urzelle menschlicher und staatlicher Gemeinschaft erfordern.

Die Klägerin hat, wenn man zu ihren Gunsten nur ihr eigenes Vorbringen der Entscheidung zugrunde legt, als Hausdame des Beklagten an einer angeblich bei Tisch gefallenen Äußerung eines Familienmitgliedes, der sie reaktionäre Gesinnung entnahm, Anstoß genommen. Das kann ihr selbstverständlich nicht verargt werden. Sie hat dann diese Äußerung zunächst dem Zeugen L. weiter erzählt, mit dem sie nach dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme bereits Gespräche über angeblich reaktionäres Gebaren dieses Familienmitgliedes geführt hatte und der, wie sie wußte, bereits die Auffassung vertrat, der Sohn des Beklagten gehöre ins Konzentrationslager. Schon damit verletzte sie ihre Schweigepflicht bedenklich. Nicht jedes harmlose Tischgespräch im engsten Familienkreise, wo jede vorübergehende Mißstimmung oder Verärgerung sich gelegentlich ausschwingt, ist für Außenstehende bestimmt, die etwa geneigt sind, abgerissene Gesprächsfezen auf die Goldwaage zu legen und ihnen hochpolitische Bedeutung beizumessen. Es soll aber zugunsten der Klägerin unterstellt werden, daß sie sich hierbei nur einem vertrauten Freunde gegenüber aussprechen wollte. Sie hat sich nunmehr jedoch von diesem bestimmen lassen, den angeblich hochpolitischen Vorgang ohne Wissen des Beklagten und seines Sohnes dessen Vorgesetzten im SA.-Dienst zu melden.

Die Beweisaufnahme hat ergeben, daß die Meldung belangloses Gerede betraf. Es lag kein Hoch- oder Landesverrat vor, kein schweres Verbrechen gegen Volk und Staat, für das unbeschränkte Anzeigepflicht nach § 139 StGB. besteht. Der Zeuge, Kriminal-

sekretär B., hat nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils die Äußerungen als völlig harmloses Gerede bewertet, wie wenn „alte Soldaten mal über den Vorgesetzten schimpfen.“

Die Klägerin ist kein unreifes kleines Dienstmädchen. Sie will ernst genommen werden. Sie ist voll urteilsfähig und nach ihren eigenen Angaben politisch geschult. Sie hat also mit dieser Meldung alle Folgerungen unabsehbarer Tragweite sehenden Auges in Kauf genommen, die sich für den Angezeigten und die ganze Familie ergeben konnten. Und dies, obwohl keine gesetzliche Anzeigepflicht bestand, obwohl, wie sich herausgestellt hat, nicht einmal Grund zu polizeilichem Einschreiten gegeben war.

Die Klägerin hat damit leichtfertig ihre hohe Pflicht der Fürsorge und Treue für eine Familie, deren gedeihlichem Zusammenleben sie in einer Vertrauensstellung zu dienen hatte, fraglos aufs schwerste verletzt, um unbegründete Angeberei zu treiben, die auch der allgemeinen Befriedung des in politischer Hochspannung lebenden Volksganges nur abträglich ist, wie hohe Führer immer wieder betonen.

Sie hat alles das hinter dem Rücken des ahnungslosen Hausvaters getan, der sie vertrauensvoll zur Führung seines Haushaltes berufen hatte und an dessen Tisch sie im engsten Familienkreise die täglichen Mahlzeiten einnahm.

Wenn der Vorderrichter eingangs seines Urteils sagt, daß dem Beklagten hiernach nicht „zuzumuten“ war, die Klägerin fernerhin in seinen Diensten zu behalten, so kann dem nur uneingeschränkt beigespflichtet werden. Folgerichtig aber ergibt sich hieraus das Recht des Beklagten zur fristlosen Kündigung wegen groben Vertrauensbruches, denn zur frist„gemäßen“ Entlassung bedurfte es weder eines triftigen Grundes noch der Prüfung der Zumutbarkeit überhaupt. Daß einem Hausvater jedoch nicht zugemutet werden kann, auch nur einen Tag länger sich in seinen vier Pfählen von einer Hausdame betreuen zu lassen, die harmloses Gerede bei Tisch heimlich zum Gegenstande einer hochoffiziellen Meldung macht, welche für die ganze Familie unabsehbare Anzuträglichkeiten heraufbeschwören kann, darf füglich keinem Zweifel unterliegen. Fühlte die Klägerin sich in einem Widerstreit der Pflichten, so hatte sie das dem Hausvater offen zu sagen und sich gegebenenfalls zeitweilig von der gemeinsamen Mittagstafel fernzuhalten. Glaubte sie darüber hinaus, daß sie eine Meldung erstatten müsse, so hatte sie gleichzeitig sofort ihre Vertrauensstellung aufzugeben.

Sie mochte dann feststellen lassen, ob ihre fristlose Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des Hausvaters veranlaßt war (§ 628 Abs. I Satz 2 BGB.). Dieser hatte nämlich seinerseits selbstverständlich die Pflicht, häusliche Verhältnisse zu gewährleisten, die der Klägerin als überzeugter Nationalsozialistin das Bekleiden einer Vertrauensstellung in seinen Diensten nicht unerträglich machten. Dies war der einzige für die Klägerin mögliche und ehrenhafte Weg, sich aus einem etwaigen Widerstreit der Pflichten zu retten. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils und dem eigenen Vorbringen der Klägerin war aber ein derartiger Widerstreit der Pflichten im vorliegenden Falle gar nicht gegeben. Die Klägerin war nicht genötigt, aus geschlechtlich gebotenen oder sittlich zu billigenden Gründen ihre Schweigepflicht zu brechen. Sie hat vielmehr nur aus übertriebenem Selbstgefühl unter leichtfertiger Nichtachtung ihrer dienstlichen Treue und ihrer Fürsorgepflicht für das Wohl des ihrer Obhut anvertrauten Hauses eine politische Angeberrolle gespielt, zu der sie in keiner Weise berufen war. Sie hat damit das Tisch Tuch zwischen sich und dem beklagten Hausvater selbst zerschnitten und hat die selbstverständlichen Folgen eines so treuwidrigen und taktlosen Verhaltens, durch das sie sich einer häuslichen Vertrauensstellung bei ihm unwürdig erwiesen hat, auch selbst zu tragen.

Anmerkung. Das Urteil verdient besondere Beachtung, weil es in Übereinstimmung mit zahlreichen Äußerungen führender Persönlichkeiten des neuen Staats dem leider immer noch nicht ganz unterdrückten Denunziantentum mit scharfen Worten entgegentritt und demgegenüber mit Recht den für das neue deutsche Arbeitsrecht so wesentlichen Treuegedanken nachdrücklich in den Vordergrund stellt. Hueck.

Nr. 7 (LAG)

1. Zur Auslegung des § 21 Ziff. 8 des Gutsbeamtentarifs für Schlesien: Minderleistungsfähigkeit i. S. dieser Bestimmung liegt nicht vor, wenn der Gutsinspektor ein eigenes Gut hat, um dessen Stand er sich in seiner Freizeit kümmert, im übrigen aber die ganze Arbeitskraft seinem Dienstherrn zur Verfügung stellt.
2. Solchenfalls kann auch nicht von einer bloßen Nebenbeschäftigung, die nicht unter den Tarif fallen würde, gesprochen werden.

mag die Tätigkeit des Inspektors im Anstellungsvertrag auch als solche bezeichnet sein.

Landesarbeitsgericht Breslau.

Urteil vom 25. Mai 1934. — 15a S 43/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Breslau.

Der Kl., der selbst Besitzer einer 120 Morgen großen Landwirtschaft ist, war bei dem Bekl. auf dessen 780 Morgen großem Gut seit 5. 4. 32 als Inspektor tätig. Hierfür erhielt er unstreitig ein untertarifl. monatl. Bargehalt von 75 RM. netto. Die Parteien haben am 7. 10. 32 und am 1. 4. 33 schriftliche Verträge geschlossen. Am 29. 6. 33 kündigte der Bekl. dem Kl. zum 30. 9. 33. Der Kl. fordert nunmehr für die ganze Vertragsdauer nachträglich Tarifgehalt.

Der Bekl. hat Klageabweisung beantragt:

Dem Kl. stehe tarifmäßiges Gehalt nicht zu, weil § 21 Ziff. 8 des Gutsbeamtentarifs auf das Vertragsverhältnis Anwendung finden müsse. Der Kl. sei ein minderleistungsfähiger Gutsbeamter gewesen, weil er vereinbarungsgemäß gleichzeitig für seine eigene Landwirtschaft, die nur etwa 11 Km. entfernt liege, tätig gewesen sei. Er sei häufig auf seine Besitzung gefahren, um dort Anweisungen zu erteilen, habe aber auch während seiner Anwesenheit auf dem Gute des Bekl. sich geistig fortgesetzt mit seinem eigenen Betriebe beschäftigt. Der Kl. habe also nicht seine ganze Arbeitskraft in der Tätigkeit bei ihm auswirken lassen und anzuwenden brauchen, so daß eine Minderleistungsfähigkeit i. S. des § 21 Ziff. 8 des Gutsbeamtentarifs vorliege; demzufolge finde aber dieser Tarif überhaupt keine Anwendung, vielmehr unterlagen die Barbezüge der freien Vereinbarung. Mit Rücksicht hierauf sei im schriftlichen Vertrage v. 1. 4. 33 ausdrücklich betont worden, daß das Dienstverhältnis als Nebenbeschäftigung des Kl. gedacht sei.

Der Kl. behauptet demgegenüber, seine Eigenschaft als Gutsbesitzer hätte keinerlei nachteiligen Einfluß auf seine Tätigkeit bei dem Bekl. gehabt.

Das ArbGer. schätzt die Beanspruchung des Kl. durch seine eigene Besitzung im Verhältnis zur Tätigkeit für den Bekl. zeitlich auf 2:13 und spricht dem Kl. zunächst für die letzten 5 Monate an Barlohn und Deputat dementsprechend einen Teil seiner Ansprüche zu.

Der Kl. beschränkt seine Berufung auf die ihm im Verhältnis von 2:13 aberkanntem Gehaltsbezüge. Der Bekl. behauptet neu, der Kl. sei auch aus seinem früheren Angestelltenverhältnis entlassen worden, weil er sich auch dort so viel mit der eigenen Besitzung befaßt habe. Beim Bekl. habe er die Buchführung vernachlässigt.

Kl. bestreitet beides. Die Berufung hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Da der geltende Gutsbeamtentarif unabdingbar ist, war zunächst zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die unmittelbare Anwendbarkeit des § 21 Ziff. 8 vorliege, so daß die Möglichkeit einer freien Parteivereinbarung über die Bezüge des Kl. gegeben war.

Unter Minderleistungsfähigkeit i. S. dieses Paragraphen kann schon nach dem Sprachgebrauch nur eine durch körperliche oder geistige Anlagen oder Gebrechen bedingte Leistungsbehinderung verstanden werden, derzufolge die Arbeitsleistung hinter der eines vollwertigen Angestellten zurückbleibt. In diesem Sinne hat auch der Tarifausschuß im Jahre 33 unstreitig die fragliche Klausel ausgelegt. Aber auch eine sinngemäße (analoge) Anwendung dieser Klausel kommt nicht in Frage. Sie verbietet sich bereits aus folgender Erwägung: Ob und inwieweit ein Angestellter körperlich oder geistig minderleistungsfähig ist, läßt sich ärztlich ohne weiteres feststellen. Dagegen ist das Maß einer etwaigen Ablenkung durch außerdienstliche Interessen kaum wägbare. Mit derselben Begründung, mit der der Bekl. hier die Tatsache eigenen Gutsbesitzes des Angestellten als Ursache einer angeblichen Minderleistungsfähigkeit hinstellt, könnte in anderen Fällen auch die Verwaltung beweglichen Kapitalbesitzes, wissenschaftliche, schriftstellerische, sportliche oder ehrenamtliche Tätigkeit im Dienste der Volksgemeinschaft als triftiger Grund zur Anwendung der Minderleistungsklausel herangezogen werden. Damit wäre jeder Umgehung der Tarifnormen Tür und Tor geöffnet. Andererseits war freilich folgendes zu erwägen: Wäre die Tätigkeit des Kl. wirklich als bloße Nebenbeschäftigung gedacht gewesen, so hätte der TB. überhaupt keine Anwendung finden können; das Gehalt hätte dann völlig freier Vereinbarung unterlegen; denn die Tarifnormen sollen dem Angestellten, der einen Lebensberuf ausübt, ein Existenzminimum sichern, nicht aber Doppelverdienern mühe- los ungerechtfertigte Nebeneinkommen gewährleisten. Dies wäre

aber hier nur dann der Fall gewesen, wenn die Tätigkeit des Kl. ihrem Umfange nach als so unbedeutend gedacht und es auch gewesen wäre, daß eine tarifl. Bezahlung eine glatte Unmöglichkeit bedeutet hätte. Der bloße Wortlaut des Vertrages v. 1. 4. 33 besagt in dieser Hinsicht gar nichts. Jedenfalls stehen der dortigen Bezeichnung der Tätigkeit des Kl. als einer Nebenbeschäftigung seine schon im ersten Rechtszuge ganz substantiiert aufgestellten Behauptungen entgegen, daß er im Sommer von früh 4 Uhr bis abends 20½ Uhr und im Winter von 5 Uhr bis Arbeitschluß regelmäßig tätig gewesen sei, was auch vom Bekl. nicht substantiiert bestritten worden ist. Der Kl. hat darüber hinaus auch ganz klare Behauptungen über das nur geringe Maß seiner Tätigkeit auf dem eigenen Gute aufgestellt. Es genügt nicht, daß der beweispflichtige Bekl. diese Angaben einfach mit der Lebensart bestrittet, der Kl. hätte „wesentlich mehr Zeit“ für den eigenen Betrieb verwendet. Die rein mechanische Art und Weise, in der das ArbGer. nach dem Größenverhältnis der beiden Landwirtschaften die Betätigung des Kl. aufgeteilt hat, ist kein geeigneter Maßstab für die Beurteilung der Sach- und Rechtsfrage.

Es kann jemand umfangreiche außerdienstliche Interessen haben, mit denen er seine Mußstunden ausfüllt und trotzdem im Dienste voll und ganz seinen Mann stehen. Schließlich reicht aber auch die im zweiten Rechtszuge aufgestellte Behauptung des Bekl., die Minderleistungsfähigkeit des Kl. sei durch seine fortgesetzte geistige Beschäftigung mit seinem eigenen Betriebe während der Anwesenheit auf dem Gute des Bekl. begründet, nicht aus, um die Annahme eines außertarifl. Nebenbeschäftigungsverhältnisses zu rechtfertigen, ebensosehr wie der eigene Betrieb ihm vielleicht gelegentlich Sorgen bereitet und ihn abgelenkt haben kann, können andererseits die Erfahrungen, die er auf diese Weise durch Beobachtung der eigenen Wirtschaft ständig machte, auch dem Bekl. wieder zugute gekommen sein. Der Kl. kann also gerade vermöge seiner Doppelseigenschaft als Gutsbesitzer und Angestellter die Interessen seines ArbG. in gesteigertem Maße wahrgenommen haben. Denn wer selbst Unternehmer ist, kann sich in die Sorgen und Wünsche eines anderen Unternehmers viel besser hineindenken als einer, der nur immer Gefolgsmann war und bleibt. Auch ist nicht unberücksichtigt zu lassen, daß der Kl. über Jahr und Tag zur vollsten Zufriedenheit des Bekl. das große Gut, welches eine volle Inspektorenkraft unbedingt braucht, als alleiniger „Be-

amter“ verwaltet hat, wie sich aus dem ihm erteilten Zeugnis klar ergibt. Die nachträgliche Behauptung, der Kl. habe seine buchführerische Tätigkeit vernachlässigt, und sei infolge seiner Ablenkung durch den eigenen Betrieb bereits in der vorhergehenden Stellung gekündigt worden, waren daher so lange unerheblich, als nicht einleuchtend erklärt wurde, warum er trotzdem über Jahr und Tag voll befriedigt und ein gutes Zeugnis vom Bekl. erhalten hat.

Nach alledem hatte die Kammer keine Bedenken, ohne Beweisaufnahme davon auszugehen, daß der Fall einer außertarifl. Nebenbeschäftigung in dem oben näher erläuterten an sich möglichen und denkbaren Sinne hier offensichtlich nicht vorgelegen hat. Vielmehr stand es augenscheinlich so, daß der Bekl. und der ihn im Entschuldigungsverfahren überwachende Treuhänder annahm, durch die Fassung des Vertrages v. 1. 4. 33 eine untertarifl. Bezahlung für volle tarifl. abzugeltdende Arbeit einführen zu können, weil sie am Lohnkonto etwas sparen wollten, daß sie aber trotzdem vom Kl. die vollwertige Tätigkeit eines Inspektors auf einem größeren Gute erwarteten und der Kl. diese Tätigkeit auch so lange zu ihrer Zufriedenheit ausgeübt hat, als sie gebraucht wurde. Der Wortlaut des Zeugnisses bestätigt die vom Bekl. auch nicht bestrittene Behauptung des Kl., er sei schließlich nur entlassen worden, weil nunmehr der Sohn des Bekl. das Gut verwalten sollte.

Der Kl. war hiernach gemäß den Sätzen des geltenden Gehaltstarifs für die Gutsbeamten zu bezahlen.

Anmerkung. Die Entsch. ist rechtskräftig. Sie erscheint unbedenklich und hat für das neue Tarifrecht insofern Bedeutung, als Auslegungsfragen der vorliegenden Art im Betriebs- und insbes. im Tarifordnungsrecht auftauchen können, da Minderleistungsklauseln in der Tarifpraxis erprobt sind und auch künftig zur Durchführung eines gerechten Leistungslohnes nicht entbehrt werden können.

Ripperden.

Nr. 8 (LUG)

1. Bei Auslegung einer Tarifbestimmung, die „handwerksmäßige“ Betriebe von der Tarifgeltung ausnimmt, ist von entscheidender Bedeutung, ob der Betrieb in der Handwerksrolle eingetragen ist, obgleich die Eintragung in die Handwerksrolle zunächst

nur öffentlich-rechtliche Bedeutung hat und die Zivilgerichte nicht bindet.

2. Zum Begriff des Handwerks: Eine GmbH. kann einen Handwerksbetrieb führen, auch wenn ihr Geschäftsführer nicht handwerksmäßig im Betrieb mitarbeitet, sofern er nur an dem technischen Hergang durch Leitung und Beaufsichtigung unmittelbar beteiligt ist. Dem steht auch die Tatsache der Beitragspflicht zur Industrie- und Handelskammer nicht entgegen.

3. Zur Bedeutung einer schriftlichen Stellungnahme des Treuhänders der Arbeit: Er ist nicht zuständig zur Entscheidung der Frage, ob ein bestimmter Betrieb ein handwerksmäßiger i. S. eines geltenden LB. ist oder nicht.

Landesarbeitsgericht Breslau, 1. Kammer.

Urteil vom 28. August 1934. — 15 S. 92/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Breslau.

Der Kl. zu 1 ist bei der Bekl. als Kupferschmiedemeister, der Kl. zu 2 als Ingenieur tätig.

Sie haben Klage erhoben und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kl. zu 1 81 RM. und an den Kl. zu 2 9 RM. zu zahlen, indem sie geltend machen, ihr Gehalt entspreche nicht den Sätzen des für sie allg. veröbl. erkl. geltenden Breslauer LB. für Handel, Industrie und Gewerbe.

Die Bekl. verneint die Geltung dieses LB. für ihren Betrieb, weil er augenblicklich auf handwerksmäßige Betriebe keine Anwendung finde.

Das ArbGer. hat diesen Anträgen stattgegeben. Es sieht in dem Betriebe der Bekl. ein Industrieunternehmen, zumindest aber ein gewerbliches Unternehmen i. S. des angezogenen LB.

Die Bekl. hat Berufung eingelegt.

Sie falle nicht unter den von den Kl. angezogenen LB., denn sie sei kein Industrieunternehmen sondern ein handwerksmäßiger Betrieb i. S. § 2 Abs. 5 des in Frage kommenden LB.; sie sei seit 1930 ordnungsmäßig in die Handwerksrolle eingetragen und gehöre auch zwei Handwerks-Zwangsinnungen, nämlich der Kupferschmiede- und der Installationsinnung an. Daneben bezahle sie allerdings als GmbH. auch Handelskammerbeiträge. Sie beschäftige in ihrem Betriebe außer den Kl. mehrere Gesellen und Lehrlinge, Kontoristinnen, eine Buchhalterin und einen Expedienten. Der Geschäftsführer selbst arbeite nicht handwerksmäßig mit,

sondern habe nur die Oberleitung inne. Dies alles hindere die Annahme eines handwerksmäßigen Betriebes nicht.

Die Berufung hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Betrieb der Bekl. ist als ein handwerksmäßiger i. S. der Ausnahmebestimmung des § 2 Abs. 5 des geltenden Breslauer LB. für Industrie, Handel und Gewerbe anzusehen. Der LB. findet somit hierauf keine Anwendung; es gelten daher die vereinbarten Gehaltsätze.

Die Kammer hält es für angebracht, bei der Auslegung der Tarifvertragsbestimmung davon auszugehen, daß der Betrieb der Bekl. in der Handwerksrolle eingetragen ist. Sie mißt diesem Umstände entscheidende Bedeutung zu.

Die Einrichtung der Handwerksrolle beruht auf §§ 104 o ff. GewO. und wurde durch die HandwNov. vom 11. 2. 29 eingeführt. Diese Novelle ging von der Unmöglichkeit einer erschöpfenden allgemeinen Begriffsbestimmung des Handwerks, also einer generellen Grenzziehung zwischen Handwerks- und Fabrikbetrieb aus und führte durch die Vorschrift der Eintragung sämtlicher Handwerksbetriebe in die Handwerksrolle, die bei jeder Handwerkskammer zu führen ist, eine individuelle Grenzziehung ein. Die Unmöglichkeit einer klaren Begriffsbestimmung macht es erforderlich, in jedem Einzelfalle in einem besonderen Verfahren zu prüfen, ob ein einzelner Betrieb ein handwerklicher ist oder nicht. Ist festgestellt worden, daß ein Betrieb ein handwerklicher ist, so

Die Einrichtung der Handwerksrolle beruht auf §§ 104 o ff. GewO.)

Die Handwerkskammer darf diese Eintragung in die Handwerksrolle nur vornehmen, wenn der von einer solchen Eintragung berührte Gewerbetreibende und die in Betracht kommende Industrie- und Handelskammer mit der Eintragung einverstanden sind. (§§ 104 ff.) Liegt dieses Einverständnis vor, und wird die Eintragung vorgenommen, so kann man für die Praxis hieraus unbedenklich folgern, daß der eingetragene Betrieb tatsächlich ein handwerklicher ist, denn nur die Handwerksbetriebe werden eingetragen.

Es darf nun allerdings nicht übersehen werden, daß die Eintragung in die Handwerksrolle lediglich eine Tatsache von öffentlich-rechtlicher Bedeutung ist, insofern die Verwaltungsbe-

hörden, die über die Zugehörigkeit zur Zwangszinnung, über das Wahlrecht und über die Beitragspflicht zur Handwerkskammer zu entscheiden haben, an sie gebunden sind. Das Gesetz knüpft also an die Eintragung keine bürgerlichrechtlichen Folgen; die Gerichte sind daher in einem Falle wie dem vorliegenden bei der Untersuchung der wirtschaftlichen Struktur des Betriebes an die Feststellungen der Verwaltungsbehörden nicht gebunden. Wie schon ausgeführt, kann aber aus der Eintragung, sofern diese von keiner Seite angefochten ist oder nach rechtskräftiger Erledigung etwaiger Widersprüche unbedenklich auch für das Arbeitsrecht geschlossen werden, daß ein handwerksmäßiger Betrieb vorliegt. Es wird dies schon aus rein praktischen Erwägungen ratsam sein, denn nichts wirkt verwirrender für alle Beteiligten, als wenn Verwaltungsbehörden und Gericht ohne zwingende Gründe allgemein gebräuchliche Begriffe verschieden umgrenzen; andererseits gibt die Handwerksrolleneintragung ein ohne weiteres feststellbares Kennzeichen, nach dem man sich richten kann. So lassen sich wiederholte, schwierige gerichtliche Untersuchungen im Einzelfalle vermeiden. Es ist aber auch rechtlich im vorliegenden Falle durchaus gerechtfertigt, der Auffassung der Verwaltungsbehörden zu folgen.

Daß der Betrieb der Bekl. in die Form einer GmbH. gekleidet ist, steht der Annahme eines handwerklichen Betriebes nicht entgegen.

Die wirtschaftliche Entwicklung ist in den letzten Jahren dahin gegangen, daß Handwerksbetriebe auch in der Rechtsform juristischer Personen geführt werden. Der Handwerker von heute unterscheidet sich, was Umfang und Ausstattung seines Betriebes anbetrifft, vielfach ganz wesentlich von dem Handwerker vergangener Jahre; ebenso unterscheidet sich aber auch die Rechtsform, unter welcher der handwerkliche Betrieb heute geführt wird, von der früheren. Bedingt durch die zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit mit industriellen Unternehmungen notwendigen Aufwendung größeren Kapitals für die technische, insbesondere maschinelle Ausrichtung des Betriebes, werden die Handwerksbetriebe vielfach in Rechtsformen gekleidet, die die Kapitalbeschaffung erleichtern. Als eine solche Rechtsform wird insbesondere die GmbH. in Frage kommen, während die Form der Aktiengesellschaft und der Kommanditgesellschaft auf Aktien, also der weiteren Kapitalgesellschaft mit ihrer völligen Loslösung des finanziellen Trägers vom tatsächlichen Leiter des Betriebs

dem ureigenen Wesen des Handwerksbetriebs widerspricht. Aus diesem Grunde sind in § 104o Abs. 3 GewD. die letzteren Gesellschaftsarten rein kapitalistischer Betriebsform von der Eintragung in die Handwerksrolle auch ausdrücklich ausgeschlossen, während man aus der Tatsache, daß die GmbH. nicht mit erwähnt ist, ohne weiteres schließen kann, daß ein Handwerksbetrieb sehr wohl auch in der Form einer GmbH. bestehen kann.

Es ist auch im vorliegenden Falle nicht entscheidend, ob der Inhaber der Bekl., der zugleich deren alleiniger Geschäftsführer ist, handwerksmäßig im Betriebe mitarbeitet, wie das bei kleineren Betrieben meistens der Fall sein wird. Es genügt, daß der Inhaber an dem technischen Gergange durch Leitung und Beaufsichtigung unmittelbar beteiligt ist; und das ist hier offensichtlich der Fall. Es gibt und hat von jeher gegeben umfangreiche Handwerksbetriebe, wo der Meister in Zeiten guten Geschäftsganges Hunderte von Gesellen, Lehrlingen und Handlangern beschäftigt und mit der Organisation eines solchen Betriebes und der Kundenwerbung viel zu sehr beschäftigt ist, als daß er noch selbst irgendwie mit eigener Hand im technischen Betriebe mitarbeiten könnte. Niemand wird hieraus den Schluß ziehen, daß ein solcher Meister kein Handwerker mehr sei. Nicht entscheidend für die Natur des Betriebes ist andererseits, ob der Inhaber selbst Handwerksmeister ist oder nicht. Sonst wäre kein von der Witwe des Meisters geleiteter Betrieb ein Handwerksbetrieb mehr.

Daß die Bekl. Beiträge zur Handelskammer entrichten muß, folgt ohne weiteres aus der Tatsache ihrer Eintragung ins Handelsregister, die ihrerseits wieder für Gesellschaften mbH. als Formkaufleuten zwingend vorgeschrieben ist. Im übrigen führt auch das NAG. in seinem Ur. v. 20. 2. 29 (ArbRSammL Bd. 5 S. 209) aus, daß die Tatsache der Beitragspflicht zur Industrie- und Handelskammer bei der Entsch. der Frage, ob ein Handwerksbetrieb vorliegt, nicht ausschlaggebend sei, ebensowenig wie die Zahlung der Beiträge zur Handwerkskammer. Diese Entsch. erging im übrigen vor dem Inkrafttreten der Novelle über die Handwerksrolle v. 11. 2. 29.

Wesentlich für die Entsch. der Frage, ob ein Handwerksbetrieb vorliegt, ist die Zahl der beschäftigten Arbeiter und der Umsatz. Aber auch hier liegt nichts vor, was bei der Bekl. gegen die Annahme eines Handwerksbetriebs spräche. Wenn die Kl. behaupten, daß die Bekl. zeitweilig 50 und mehr Arbeiter beschäftige, und

entsprechend hohe Umsätze erziele, so können solche Zahlen bei Vorliegen größerer Aufträge nicht als so außergewöhnlich hoch angesehen werden, daß dadurch der Rahmen eines Handwerksbetriebes gesprengt würde, zumal, wenn man berücksichtigt, daß das Gewerbe der Bekl. Installations- und Kupferschmiedearbeiten umfasse.

Es liegen sonach keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, daß die zunächst nur öffentlich-rechtlich bedeutsame Entscheidung der Verwaltungsbehörden, die zur Eintragung der Bekl. in die Handwerksrolle geführt hat, der wahren Sachlage irgendwie nicht gerecht geworden sei. Es spricht auch nichts dafür, daß der Wille der Tarifparteien bei Schaffung der Ausnahmebestimmung des § 2 Abs. 5 von anderen Gesichtspunkten ausgegangen wäre als denjenigen, die für die Eintragung der Bekl. in die Handwerksrolle maßgebend waren. Dem Schreiben des Treuhänders v. 21. 3. 34, in dem es heißt: „Die Angestellten bei der Firma Au. werden also nach dem für die Industrie üblichen in Frage kommenden Tarif zu bezahlen sein“, ist keine verbindliche Bedeutung für den vorliegenden Fall beizumessen. Abgesehen davon, daß das Schreiben schon rein äußerlich nicht in der Form einer verbindlichen Anordnung an die Bekl., sondern lediglich in der Form einer gutachtlichen Mitteilung an einen Dritten ergangen ist, so wird vor allem die Zuständigkeit des Treuhänders zur Entscheidung der Frage, ob ein bestimmter Betrieb ein handwerklicher ist oder nicht, verneint werden müssen. Es handelt sich hier um eine Frage, über die lediglich die Gerichte zu entscheiden haben. Eine gesetzliche Grundlage für eine derartige Anordnung des Treuhänders ist weder durch das Gesetz über die Treuhänder der Arbeit v. 19. 5. 33 noch durch das Gesetz über die Ordnung der nationalen Arbeit v. 1. 5. 34 gegeben. Das Schreiben erging noch während der Geltung des Gesetzes v. 19. 5. 33. Durch dieses Gesetz traten die Treuhänder an die Stelle der bisherigen Tarifparteien. Aber auch diese Tarifparteien hätten im vorliegenden Falle nicht die Entscheidung darüber gehabt, ob der Betrieb der Bekl. ein handwerksmäßiger sei oder nicht. Insbesondere erscheint es auch nicht angängig, eine solche Befugnis des Treuhänders aus § 2 Abs. 2 des Gesetzes v. 19. 5. 33 bzw. im Wege rückwirkender Interpretation aus dem Anfangssatz des § 19 AOG herzuleiten, wonach der Treuhänder für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen hat. Hierdurch ist dem Treuhänder keine besondere Aufgabe über-

tragen worden; es wird vielmehr nur der allgemeine Leitgedanke ausgedrückt, nach dem das Gesetz die in den einzelnen Ziffern umschriebenen konkreten Aufgaben dem Treuhänder zugewiesen hat (vgl. Mansfeld, Komm. zu AOG, § 19 Anm. 1, S. 260). Auch aus den sonstigen Befugnissen des Treuhänders nach dem AOG. folgt kein Recht für ihn zu authentischer Interpretation von Tarifverträgen im einzelnen Streitfalle. Die Mitteilung des Treuhänders über seine Auffassung von der Natur des Betriebes der Bekl. ist somit für das Gericht ebenso wie für die Bekl. rechtlich unverbindlich. Sie liefert auch als rein gutachtlich an sich bemerkenswerte Äußerung keine wertvollen Gesichtspunkte für die Entsch. des Streitfalles.

Auf Grund dieser Erwägungen konnte die Kammer sich der Auffassung des Vorderrichters nicht anschließen. Dies rechtfertigt die Abänderung seines Urteils.

Anmerkung. Das Ur. verdient besondere Beachtung. Das LAG. hat die Rev. mit Rücksicht auf die Ausführungen über die Bedeutung der Eintragung in die Handwerksrolle für den Begriff des handwerksmäßigen Betriebes in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sowie hinsichtlich der Erwägungen über die Zuständigkeit des Treuhänders und die Bindung der Gerichte an seine Entscheidungen zugelassen. Außerdem handelt es sich um eine Versuchsklage zur grundsätzlichen Klärung eines typischen Tatbestandes für den vorliegenden Tarif. Die Rev. ist bereits eingelegt (Mtz. 193/34).

1. Bei der Abgrenzung des Handwerksbegriffs geht das LAG. einen sehr selbständigen Weg. Es erkennt zwar an, daß die Eintragung eines Betriebes in die Handwerksrolle keine konstitutive Wirkung in dem Sinne hat, daß auch für bürgerlichrechtliche Streitigkeiten die handwerksmäßige Betriebsform ein für allemal feststeht, so daß die Gerichte daran gebunden wären. Aber das LAG. glaubt doch grundsätzlich für eine einheitliche Begriffswertung auf möglichst allen Rechtsgebieten eintreten zu müssen. Gewiß ist eine einheitliche Behandlung derselben Frage auf verschiedenen Rechtsgebieten, soweit angängig, anzustreben. Aber andererseits ist es gerade mit der modernen Rechtsauffassung nicht vereinbar, der Einheitlichkeit des Begriffes wegen die konkrete Interessenlage zurücktreten zu lassen. Ob es wirklich dem Sinn der Ausnahmebestimmung in § 2 Abs. 5 des LW. entspricht, daß auch größere Betriebe, die in der Form der GmbH. betrieben werden, in denen der Geschäftsführer der GmbH. nur die technischen Arbeiten überwacht und leitet und die bis zu 50 und mehr Arbeiter beschäftigen, von der Geltung des LW. auszunehmen, ist zum mindesten zweifelhaft. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich hier nicht etwa um einen reinen Industrietarif handelt, sondern um einen solchen, der zugleich für „Handel und Gewerbe“ gelten soll. Hier soll der Stellungnahme des LAG. nicht vorgegriffen werden, zumal das LAG. in früheren Entsch. sichtlich einen engeren Begriff des Handwerks

zur Grundlage seiner Ur. gemacht hat. Vgl. z. B. Bd. 5 LUG. S. 209; vgl. hierzu auch das Ur. des ArbGer. Hamburg v. 18. 9. 34, das im nächsten Heft abgedruckt wird.

2. Nicht weniger interessant sind die Erwägungen über die Zuständigkeit des Treuhänders und über die Bindung der Gerichte an seine Entsch. Es wäre zu wünschen, wenn das LUG. in seiner RevEntsch. auch hierzu Stellung nehmen würde, obgleich das nach dem Tatbestand nicht unbedingt notwendig erscheint. Denn offenbar handelt es sich bei der Erklärung des Treuhänders nur um eine gutachtliche Äußerung, die nicht als bindende Anordnung gedacht ist. Zudem erging das Schreiben während der Geltung des Treuhändergesetzes und nach diesem Gesetz ist in der Tat keine Möglichkeit ersichtlich, daß der Treuhänder in Fällen der vorliegenden Art für die Gerichte bindende Anordnungen hätte treffen können. Insofern interessiert die Rechtslage auch heute nicht mehr.

Aber bedenklich erscheinen die Ausführungen des LUG., soweit sie sich auf das WOG. beziehen. Allerdings ist der Treuhänder auch nach dem WOG. nicht in der Lage, eine Tarifordnung in formloser Weise rechtsverbindlich auszulegen. Vgl. Mansfeld Bem. 9d zu § 32 und Hueck-Nipperdey-Diez Bem. 131 zu § 32. Nach § 19 Ziff. 6 hat er aber die Durchführung der Tarifordnungen zu überwachen. Wenn der Treuhänder also der Meinung war, daß der Begriff des „handwerksmäßigen“ Betriebes enger auszulegen ist als es das WOG. tut, und daß infolgedessen die bekl. GmbH. unter die Tarifordnung fiel, so mußte er sie anhalten, die Tarifbestimmungen einzuhalten. Seine Zuständigkeit hierzu war also nach § 19 Ziff. 6 gegeben.

Eine andere Frage ist nun, welche Mittel ihm zur Durchsetzung seiner Forderung zur Verfügung standen. Eine „allgemeine“ Anordnung nach § 22 konnte er nicht erlassen, da sich seine Anordnung nur auf einen einzelnen Betrieb beziehen sollte. Vgl. Mansfeld Bem. 2 zu § 22 S. 285 und Hueck-Nipperdey-Diez Bem. 4 zu § 22. Eine solche Anordnung war aber auch nicht notwendig, denn, wenn man einmal die Auffassung, daß die Befl. unter den Tarif fiel, als richtig unterstellt, so war der TB. — der als Tarifordnung weitergalt — die allgemeine Anordnung und der Treuhänder konnte Bestrafung nach § 22 oder evtl. § 36 beantragen. Von einer Bindung der Gerichte kann hier nicht die Rede sein, weil sie selbstverständlich eine selbständige Auslegung der geltenden Tarifordnungen treffen müssen. Wenn das LUG. also nicht mehr sagen will, als daß eine Zuständigkeit des Treuhänders zum Erlaß einer die Gerichte bindenden Anordnung nicht gegeben war, so ist das insoweit richtig.

Es gibt aber nach dem WOG. für den Treuhänder auch einen Weg, seine Auffassung in einer für die Gerichte bindenden Form durchzusetzen. Voraussetzung ist allerdings, daß dies zum Schutze der Beschäftigten in der in Rede stehenden Betriebsgruppe — NB! Es handelt sich um einen Monstreprozeß! — zwingend geboten war (§ 32 II WOG.). Dann konnte der Treuhänder eine Ergänzungs- oder Abänderungs-Tarifordnung erlassen und, um alle Zweifel zu beheben, den Geltungsbereich des TB. auf Betriebe der vorliegenden Art ausdehnen. Es hätte allerdings die Form der Tarifordnung gewahrt, insbesondere hätte sie im RArbBl. veröffentlicht werden müssen. Da das hier nicht geschehen ist,

soll darauf nicht näher eingegangen werden. Klargemacht werden sollte nur, daß eine mehrfache Zuständigkeit des Treuhänders zum Tätigwerden im vorliegenden Fall gegeben war, daß aber von dieser Zuständigkeit in der gegebenen Form kein Gebrauch gemacht worden ist.
Nipperdey.

Nr. 9 (LUG)

Zur Auslegung und Anwendung der Bautarife:

1. Zum Begriff des Zementarbeiters.
2. Hilfsarbeiten beim Brückenbau der Reichsautobahnen sind mit dem Tiefbauarbeiter-, nicht mit dem Bauhilfsarbeiterlohn zu vergüten. Den Begriff der Bauhilfsarbeiter gibt es nach den Bautarifen nur im Hoch-, nicht im Tiefbaugewerbe.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 29. Oktober 1934. — 6 S 89/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Die 3 Kl. waren v. 10. 4. bis 2. 5. 34 bei dem Bau der Reichsautobahn Frankfurt a. M.—Heidelberg als Tiefbauarbeiter beschäftigt und erhielten auf Grund des allverbindl. erkl. Reichstarifvertrages für Hoch-, Beton- und Tiefbauarbeiten (RTB.) i. Verb. mit dem allverbindl. Bezirks-, Lohn- und Arbeitstarifvertrag für Hessen-Nassau (BTB.) den tarifl. Stundenlohn des Tiefbauarbeiters von 68 Pfg. Vom 2. 5. bis 16. 7. 34 waren die Kl. an dem zu dem Autobahnbau gehörenden Brückenbau an der Steingrundschnelze bei B. tätig. Sie haben aufgestellt, sie hätten bei diesem Brückenbau die Arbeiten eines Zementarbeiters verrichtet, hätten aber den Lohn nur des Tiefbauarbeiters erhalten. Sie haben daher die Differenz zwischen dem Stundenlohn des Tiefbauarbeiters von 68 Pfg. und des Zementarbeiters von 82 Pfg. eingeklagt. Die Befl. hat Klageabweisung beantragt, indem sie aufstellte, die Tätigkeit der Kl. nach dem 2. 5. 34 sei nur eine Hilfsarbeit gewesen und diese nach dem TB. für das Baugewerbe nur mit dem reinen Tiefbauarbeiterlohn von 68 Pfg. pro Stunde zu bezahlen. Der Vorderrichter hat die bekl. Baufirma zur Zahlung des Unterschieds zwischen dem Tiefbauarbeiterlohn von 68 Pfg. und dem Bauhilfsarbeiterlohn von 72 Pfg. verurteilt, im übrigen die Klage abgewiesen.

Die Beklagte hat mit Erfolg Berufung eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Berufung der Bekl. ist ausdrücklich zugelassen worden, sie ist auch begründet.

Der Vorderrichter hat angeführt, daß die Kl. nach Beendigung der eigentlichen Erdarbeiten Hilfsarbeiten beim Betonieren einer zu der Autobahn gehörenden Brücke geleistet hätten und daß sie nach dem TB. für das Baugewerbe für diese Hilfsarbeiten zwar nicht den Lohn des Zementarbeiters von 82 Pfg., wohl aber den Lohn als Bauhilfsarbeiter von 75 Pfg. zu verlangen hätten, während sie tatsächlich nur den Lohn des Tiefbauarbeiters von 68 Pfg. erhalten hätten. Unrichtig sei es, daß es den Begriff des Bauhilfsarbeiters nur im Hochbau, nicht im Tiefbau gebe.

Diesen Ausführungen vermochte sich das VerGer. nicht anzuschließen.

Nach der Bekundung der Zeugen M. u. K. sind die Kl. ab 2. 5. 34 an dem zu dem Bau der Autobahn gehörenden Brückenbau an der Steingrundschneise beschäftigt worden, und zwar bestand ihre Tätigkeit hierbei vorwiegend in dem Heranfahren von Beton, Eisen und Holz und im übrigen in Hilfeleistungen und Handreichungen beim Verlegen und Anbinden der Eisen, beim Absprengen und beim Einschalen. Diese Hilfsarbeiten und Handreichungen wurden von den daselbst beschäftigten Facharbeitern, Eisenbieger M. und Zimmerer K. geleistet, denen die Kl. zur Hilfeleistung beigegeben waren. Es waren keine Facharbeiten, die unter Leitung und Aufsicht der genannten Facharbeiter ausgeführt wurden, sondern nur Hilfsarbeiten.

Nach Art dieser Tätigkeit waren die Kl. keine Zementarbeiter. Der Begriff des Zementarbeiters wird im RTW. § 5 Ziff. 7, Fußnot. 2 festgelegt. Danach muß der Zementarbeiter die gewöhnlichen Beton- und Eisenbetonarbeiten und mindestens einen Teil der Zementfacharbeiten nach Anleitung eines Facharbeiters ausführen können. Kl. haben solche Beton- und Zementfacharbeiten nicht ausgeführt und hatten auch die Fähigkeiten hierzu nicht. Sie können daher für ihre Arbeitsleistung bei dem Brückenbau nicht den Tariflohn des Zementarbeiters beanspruchen.

Kl. haben aber auch keinen Anspruch auf den Tariflohn des Bauhilfsarbeiters. Die von ihnen sowohl vor als auch nach dem 2. 5. 34 verrichteten Arbeiten sind reine Tiefbauarbeiten, keine Bauhilfsarbeiten. Im § 5 Ziff. 5 des RTW. ist gesagt, was als Tiefbauarbeiten zu gelten hat. Dort sind als Tiefbauarbeiten auf-

geführt alle Straßen- und Chausseebauten nebst den dazu gehörigen Brückenbauten. Auch für ihre bei dem Brückenbau ab 2. 3. 34 geleisteten Hilfsarbeiten können die Kl. daher nur Bezahlung als Tiefbauarbeiter verlangen. Für Beton- und Eisenbetonarbeiten bei Tiefbauten erhalten Tiefbauarbeiter gemäß der Sonderregelung für den Tiefbau im § 5 Ziff. 7 Abs. 4 nur in einem hier nicht in Frage kommenden Falle einen Zuschlag in Höhe der Differenz zwischen Bauhilfsarbeiter- und Tiefbauarbeiterlohn, nämlich dann, wenn sie Zement auf die Mischung aufüllen; in allen anderen Fällen behalten sie daher für Hilfsarbeiten bei Beton- und Eisenbetonarbeiten im Tiefbau nur den reinen Tiefbauarbeiterlohn. Es kann also keine Rede davon sein, daß die Kl. durch ihre Helferarbeiten bei dem Betonieren der Brückenpfeiler aus Tiefbauarbeitern Bauhilfsarbeiter geworden sind und Anspruch auf den Bauhilfsarbeiterlohn haben. Aus § 5 Ziff. 4, 5 und 7 des RTW. ergibt sich, daß es den Begriff des Bauhilfsarbeiters tarifl. überhaupt nur im Hochbaugewerbe, nicht dagegen im Tiefbaugewerbe gibt. Zu Unrecht berufen sich die Kl. zum Nachweis des Gegenteils auf § 7 Abs. 1 und auf § 2 Ziff. 8d des RTW. § 7 Abs. 1 besagt: „Bei Beton- und Eisenbetonarbeiten werden Zementfacharbeiter, Zementarbeiter, Bauhilfsarbeiter und Tiefbauarbeiter beschäftigt.“ Diese Bestimmung bezieht sich aber nicht auf Beton- und Eisenbetonarbeiten im Tiefbau. Dies ergibt sich klar aus Abs. 2 der Ziff. 7 und aus der Sonderregelung im Abs. 4.

Auch der in der ersten Inst. vernommene Sachverständige H. hat sich gutachtlich dahin geäußert, daß die Kl. nach dem TB. für ihre Hilfsarbeiten nur den reinen Lohn des Tiefbauarbeiters beanspruchen könnten. Die in zweiter Inst. vernommenen Sachverständigen G. u. B., die durch ihre jahrelange Tätigkeit als Vorsitzende des ArbGVerbandes für das Baugewerbe, Bezirk Hessen-Nassau, besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiete des TB. besitzen, haben übereinstimmend bekundet, daß nach dem TB. Bauhilfsarbeiter nicht allgemein etwa jeder Arbeiter sei, der bei einem Bau hilft, sondern daß der Begriff Bauhilfsarbeiter in dem TB. ein terminus technicus sei und nur für den Hochbau gelte. Im Tiefbau dagegen gäbe es keine Bauhilfsarbeiter i. S. des TB., wer dort bei Betonarbeiten Helferdienste leiste, sei kein Bauhilfsarbeiter sondern Tiefbauarbeiter, der nur den Tiefbauarbeiterlohn beanspruchen könne und nur in

dem einen Fall des § 5 Ziff. 7 Abs. 4 einen Zuschlag erhalte. Nach der Befundung des Sachverständigen B. ist diese Regelung im TB. auch nicht verwunderlich und unbillig, da die Straßenbauten nebst den dazu gehörigen Brücken in der Regel als Notstandsarbeiten ausgeführt werden, bei denen dem Unternehmer Berufs-fremde aller Art, stellenlose Kaufleute, Kellner, Friseure usw. zugewiesen werden.

Ganz abwegig ist die Berufung auf § 2 Ziff. 8d des TB. Ziff. 8d zählt lediglich die Arbeiten auf, zu denen die Arbeiter verpflichtet sind, und erwähnt unter d, daß Bauhilfsarbeiter im Hochbau bei erforderlichen Ausschachtungsarbeiten auch zu Tiefbau- und Grundarbeiten herangezogen werden können, ebenso wie nach a ein Maurer auch zu Einschalungs- und Abbrucharbeiten herangezogen werden kann. Hieraus folgt aber keinesfalls, daß es auch im Tiefbau Bauhilfsarbeiter gibt.

Mit der Auslegung, daß bei Betonarbeiten im Tiefbau den Hilfsarbeitern nur der Tiefbauarbeiterlohn zusteht, stimmen auch die vorgelegten Entsch. der Tarifämter für das Baugewerbe und die Urte. des LAG. Essen v. 11. 11. 31 und ArbGer. Berlin v. 10. 6. 31 u. 29. 6. 31 überein.

Da somit die Kl. mit dem tarifl. Tiefbauarbeiterlohn von 68 Pfg. pro Stunde richtig bezahlt worden sind, hat der Vordichter mit Unrecht die Befl. zur Nachzahlung der Differenz zwischen dem Tiefbauarbeiterlohn und dem Bauhilfsarbeiterlohn verurteilt. Es war daher die Klage im ganzen Umfange als unbegründet abzuweisen.

Anmerkung. Gegen das vorstehende Urte. ist die Rev. wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassen. Das Urteil ist sorgfältig und überzeugend begründet. Auch für das künftige Arbeitsrecht behält das Urte. Bedeutung. Ganz abgesehen davon, daß die TB. einstweilen noch als Tarifordnungen weitergelten, können die aufgestellten Auslegungsgrundsätze für die Handhabung von Betriebs- und Tarifordnungen herangezogen werden.

Ripperden.

Nr. 10 (LAG)

Wird mit Ermächtigung der Arbeitsfront ein Rechtsanwalt einer Partei als Armenanwalt bestellt, so steht ihm ein Anspruch auf Erstattung seiner Gebühren aus der Staatskasse gemäß § 4 Arm.-AnwGes. nicht zu.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Beschluß v. 18. Oktober 1934. — 9 T 20/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Ratibor.

Aus den Gründen:

In dem Rechtsstreit hatte der Rechtsanwalt R. die Klägerin vor dem Arbeitsgericht vertreten unter Vorlegung einer Vollmacht der Klägerin und einer Ermächtigung seitens der Arbeitsfront in R. Während des Prozesses wurde der Klägerin auf ihren Antrag das Armenrecht bewilligt und ihr der Rechtsanwalt R. als Armenanwalt beigeordnet. Nach Abschluß des Prozesses reichte Rechtsanwalt R. die Kostenrechnung ein und die Staatskasse wurde angewiesen, ihm die Kosten aus der Staatskasse zu zahlen.

Die Erinnerung des Bezirksrevisors hiergegen war erfolglos, worauf er sich gegen den Beschluß beschwerte.

Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde stattgegeben mit folgender Begründung:

Auszugehen ist von der Entwicklung der Gesetzgebung über die Prozeßvertretung vor dem Arbeitsgericht. Ursprünglich kam eine Beordnung eines Rechtsanwalts als Armenanwalt nicht in Frage, weil Rechtsanwälte nicht auftreten konnten. An diesem Grundsatz ist nichts geändert, denn nach § 11 ArbGerGes. in der neuen Fassung müssen die Rechtsanwälte im Einzelfalle von der Arbeitsfront ermächtigt sein, können also weder Einzelmandate annehmen noch generell ermächtigt werden. Es ist dabei an besonders schwierige Ausnahmefälle gedacht, die die Auswertung der Vorbildung, der Rechtskenntnisse und der Erfahrungen eines Rechtsanwalts wünschenswert erscheinen lassen (vgl. Erläuterungen zum ArbGerGes. bei Zeitler-Staenide, das neue deutsche Arbeitsrecht, Anm. 15 zu § 11).

Die Prozeßvertretung und Beratung durch die Arbeitsfront ist unentgeltlich. Gält sie ausnahmsweise die Beordnung eines Anwalts für geboten, so muß sie die Anwaltskosten tragen. Es geht nicht an und ist nicht die Absicht des Gesetzgebers gewesen, diese Kosten auf die Staatskasse zu übernehmen, zumal die Staatskasse nach § 61 ArbGerGes. niemals Ersatz vom Gegner der armen Partei erlangen könnte. Auch im vorliegenden Falle hat der Urkundsbeamte mit Recht den Antrag auf Festsetzung der Kosten zwecks Beitreibung von der Beklagten unter Hinweis auf § 61

ArbGerGes. abgelehnt. Die Beiordnung war auch nicht geboten (§ 115 Ziff. 3 ZPO.) und es lag auch kein Anlaß vor, von § 34 RAO. Gebrauch zu machen (wird näher ausgeführt). Der Fall lag rechtlich einfach. . . .

Anmerkung. Die Entscheidung des LAG. erscheint in jeder Hinsicht als verfehlt. Daraus, daß § 11 ArbGG. in seiner geltenden Fassung einem Anwalt das Auftreten vor dem ArbGer. nur mit Ermächtigung der Deutschen Arbeitsfront gestattet, folgt lediglich, daß, ehe ein Armenanwalt einer Partei beigeordnet werden kann, die Ermächtigung der Arbeitsfront erteilt sein muß, und daß es nicht Aufgabe des Gerichts ist, die Ermächtigung nachzusehen, dies vielmehr der Partei überlassen bleiben muß. Daß aber, nachdem mit dieser Einschränkung das Auftreten von Rechtsanwältinnen vor dem Arbeitsgericht grundsätzlich zugelassen ist, die Vorschrift des § 34 RAO. für das arbeitsgerichtliche Verfahren unanwendbar sei, läßt sich durch keine Erwägung rechtfertigen. Zu dem gleichen Ergebnis ist bereits in der Bd. 21 S. 81 veröffentlichten Entscheidung des LAG. Nürnberg-Fürth gelangt, dort habe ich auch in meiner Anmerkung zu diesen Fragen Stellung genommen, sodas sich eine erneute Erörterung dieser Gesichtspunkte hier erübrigt. Insbesondere ist dort schon eingehend dargelegt, daß der in § 61 ArbGG. ausgesprochene Ausschluß der Erstattungsfähigkeit von Vertretungskosten die Anwendbarkeit des Ges. v. 20. Dez. 1928 über Erstattung von Rechtsanwaltsgebühren in Armensachen in keiner Weise berührt.

Völlig abzulehnen ist aber vor allem die Ansicht des LAG., daß es bei der Anwendung des Gesetzes die Frage, ob die Schwierigkeit des Falles die Beiordnung eines Anwalts rechtfertigte, nachprüfen kann. Das Armenanwaltsgesetz ermöglicht eine solche Nachprüfung nicht. Hinzu kam im vorliegenden Falle noch, daß die Arbeitsfront den Armenanwalt zur Vertretung der armen Partei vor dem Arbeitsgericht ermächtigt hatte und deren Entschliebung jeder gerichtlichen Nachprüfung entzogen ist. Völlig verfehlt ist endlich auch die Meinung des LAG., daß die Arbeitsfront mit der Ermächtigung eines Anwalts zur Vertretung vor dem Arbeitsgericht auch die Kosten einer solchen Vertretung zu übernehmen hat (vgl. zu diesen Fragen jetzt auch Derfch-Volkmar, Anm. 1c zu § 47 ArbGG. 5. Aufl. S. 298).

Nr. 11 (LAG)

Die Vorschrift des § 34 RAO., wonach auch in einem Verfahren, in dem Anwaltvertretung nicht geboten ist, der armen Partei ein Rechtsanwalt zur vorläufig unentgeltlichen Wahrnehmung ihrer Rechte beigeordnet werden kann, gilt auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren, sofern für den Einzelfall die Arbeitsfront den zu bestellenden Anwalt zur Vertretung ermächtigt hat. Auch die Vorschrift des § 36 RAO., die vorschreibt, daß der Armenanwalt aus der Zahl der bei dem Prozeßgericht zugelassenen Rechtsanwälte auszuwählen ist, steht dem nicht entgegen.

Landesarbeitsgericht Dresden.

Beschluß vom 9. Oktober 1934. — ArbGC. 18/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Dresden.

Aus den Gründen:

Das Arbeitsgericht hat das Gesuch des Beklagten um Bewilligung des Armenrechts und um Beiordnung eines Rechtsanwalts abgelehnt mit der Begründung, daß dem Beklagten bei der Durchführung des Rechtsstreites keine Kosten erwachsen würden, da Vorschüsse nicht erhoben und die Gebühren und Auslagen erst mit Beendigung des Rechtsstreits fällig würden. Dies trifft jedoch im vorliegenden Fall nicht zu. Denn der Beklagte wohnt jetzt in Leipzig und müßte deshalb zur Wahrnehmung der Termine mehrere Reisen von Leipzig nach Dresden machen, die mit beträchtlichen Kosten verbunden sein würden. Da der Beklagte seine Armut dargetan hat, und da auch die Voraussetzung, daß die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet, erfüllt ist, so muß dem Antrag des Beklagten auf Bewilligung des Armenrechts stattgegeben werden (§ 114 der ZPO. verbunden mit § 46 Abs. 2 des ArbGG.).

Zu prüfen bleibt, ob auch dem Antrag des Beklagten, ihm den Rechtsanwalt Dr. B., der von der Deutschen Arbeitsfront zu seiner Vertretung ermächtigt ist, beizuordnen, stattzugeben ist, oder ob die Rechte des Beklagten durch Beiordnung eines Justizbeamten gemäß § 116 der ZPO. genügend gewahrt erscheinen. Gegen die Möglichkeit der Beiordnung eines Rechtsanwalts könnte angeführt werden, daß in § 46 Abs. 2 des ArbGG. der § 34 der Rechtsanwaltsordnung, auf dem die Beiordnung beruht, nicht als auf das arbeitsgerichtliche Verfahren anwendbar angezogen ist, und daß nach § 36 der RAO. der beizuordnende Rechtsanwalt aus den bei dem betreffenden Gericht zugelassenen Rechtsanwälten auszuwählen ist, bei dem Arbeitsgericht aber eine Zulassung von Rechtsanwälten im Sinne der Rechtsanwaltsordnung nicht stattfindet. Beide Bedenken erscheinen dem Landesarbeitsgericht nicht durchschlagend. Vorauszuschicken ist, daß es ein sozial höchst unbefriedigendes Ergebnis wäre, wollte man im Verfahren vor den Arbeitsgerichten einer armen Partei die Möglichkeit der Vertretung durch einen Rechtsanwalt auch in schwierigen Fällen, in denen die Arbeitsfront die Vertretung durch einen Rechtsanwalt gebilligt hat, nehmen, während die zahlungskräftige Partei diese Möglichkeit hätte. Zu einem solchen Ergebnis könnte man nur kommen, wenn der klare Wortlaut

des Gesetzes dazu zwänge. Das ist jedoch nicht der Fall. Denn wenn im § 46 Abs. 2 des ArbGG. die für das amtsgerichtliche Verfahren maßgebenden Vorschriften der ZPO. für entsprechend anwendbar erklärt sind, so umfaßt diese Verweisung dem § 34 der RAO. mit, da im § 116 der ZPO. auf den § 34 der RAO. Bezug genommen wird, und da dieser Paragraph seinem prozessualen Inhalt nach der Regelung des amtsgerichtlichen Verfahrens dient und gesetzes technisch ebenso gut seinen Platz in der ZPO. hätte finden können wie in der Rechtsanwaltsordnung. Die Bestimmung des § 36 der Rechtsanwaltsordnung aber steht der Beiordnung eines Rechtsanwalts deshalb nicht zwingend im Weg, weil die Verfasser der Rechtsanwaltsordnung bei der Formulierung dieser Bestimmung offenbar nur die ordentlichen Gerichte mit dem beschränkten Kreis der bei ihnen zugelassenen Rechtsanwälte ins Auge faßten konnten, die Arbeitsgerichte mit ihrer unbefchränkten Zulassung sämtlicher deutscher Rechtsanwälte damals aber noch nicht bestanden. Da der Rechtsanwalt Dr. B. im vorliegenden Falle von der Deutschen Arbeitsfront die Genehmigung zur Vertretung erhalten hat, besteht kein Bedenken, ihn einem im Sinne von § 36 der RAO. bei dem Prozeßgericht zugelassenen Rechtsanwalt gleichzustellen. Es erscheint mit Rücksicht auf die Schwierigkeit des Prozeßstoffes auch angemessen, ihn, und nicht einen Justizbeamten, beizuzuordnen, zumal da er den Streitstoff durch seine bisherige Tätigkeit für den Beklagten schon kennt und da auch die Deutsche Arbeitsfront die Vertretung des Beklagten durch einen Rechtsanwalt gebilligt hat.

Für die Möglichkeit der Beiordnung eines Rechtsanwalts im arbeitsgerichtlichen Verfahren haben sich ausgesprochen Pracht, Komm. zum ArbGG. § 47 Anm. 4, Stein-Jonas, Komm. z. ZPO. 1934, Nachtrag zum ersten Band S. 8 zu § 115 S. 5 und Körtling im Deutschen Arbeitsrecht 1934 S. 282 ff.; dagegen, allerdings ohne Begründung, Baumbach-Leichmann, Komm. z. ArbGG. § 61 Anm. 2E.

Anmerkung. Dem Landesarbeitsgericht Dresden ist in allen Punkten beizutreten. Die grundsätzliche Frage der Anwendbarkeit des § 34 RAO. im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist schon in der Anmerkung zu der unter Nr. 10 abgedruckten, abweichenden Entscheidung des LAG. Gleiches sowie in der Anmerkung zu der mit der hier vorliegenden Entscheidung übereinstimmenden Entscheidung des LAG. Nürnberg-Fürth Bd. 21 S. 81 im gleichen Sinne wie es das LAG. Dresden tut, erörtert worden. Auch darin ist dem LAG. Dresden beizutreten, daß sich aus der

auf das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten zugeschnittenen Vorschrift des § 36 RAO. Bedenken nicht ergeben können. Schon für das ordentliche Verfahren kann es zweifelhaft sein, ob die strenge Auslegung des RG., daß ein anderer als ein bei dem Prozeßgericht zugelassener Anwalt zum Armenanwalt nicht bestellt werden dürfe, nicht zu eng am Buchstaben des Gesetzes haftet. Bei der entsprechenden Anwendung des § 36 RAO. auf das arbeitsgerichtliche Verfahren wird man dazu kommen müssen, daß wegen des Fehlens jeder Lokalisierung für die Zulassung von Anwälten auf diesem Gebiet grundsätzlich jeder an einem deutschen Gericht zugelassene Anwalt zum Armenanwalt bestellt werden kann, wenn es auch nabeliegt, schon zur Verminderung der Kosten möglichst ein Anwalt zu wählen, der bei dem Amtsgericht zugelassen ist, bei dem das Arbeitsgericht errichtet ist.

Volkmar.

Nr. 12 (LAG)

Die Reisekosten eines auswärtigen Anwalts, der eine Partei vor dem Reichsarbeitsgericht vertrat, sind dann erstattungsfähig, wenn nach Lage der Umstände, namentlich mit Rücksicht auf die eine besondere Sachkenntnis erfordernde Schwierigkeit des Falles, diese Art der Vertretung geboten erschien.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Beschluß vom 22. Oktober 1934. — 9 T 12/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Aus den Gründen:

In der Prozeßsache $\frac{6. I. S. 3/34}{4. UC. 34/34}$ hat die Geschäftsstelle des

Arbeitsgerichts Frankfurt a. Main von der Kostenrechnung des Rechtsanwalts Dr. A. die Reisekosten Frankfurt a. Main-Leipzig und zurück mit RM. 118,55 abgesetzt, da sie zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung nicht notwendig gewesen seien. Die Erinnerung gegen die Absetzung der Kosten hat das Arbeitsgericht durch Beschluß vom 7. 9. 34 als unbegründet zurückgewiesen. Gegen diesen am 24. 9. 34 zugestellten Beschluß haben die Beklagten am 6. 10. 34 sofortige Beschwerde eingelegt mit dem Antrage:

unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses die gestrichenen Reisekosten von RM. 181,55 als von der Klägerin zu erstatten festzusetzen.

Die sofortige Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt, sie ist nach § 104 Abs. 3 ZPO., § 78 ArbGG. zulässig, sie ist auch begründet.

Der angefochtene Beschluß hat in Anlehnung an den Beschluß hiesiger Stelle 26. I. T. 15/29 vom 1. 8. 29 ausgeführt, daß es sich im vorliegenden Prozeß zwar um eine bedeutungsvolle und schwierige Rechtsfrage, aber um keine Frage gehandelt habe, die eine besondere Sachkunde auf arbeitsrechtlichem Gebiete erfordert habe, und daß deshalb die Reisekosten des in Frankfurt a. Main wohnhaften Rechtsanwalts Dr. A. zur Vertretung der Sache vor dem Reichsarbeitsgericht in Leipzig zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung nicht notwendig gewesen seien. Dieser Auffassung vermochte sich das Beschwerdegericht nicht anzuschließen.

Nach § 91 ZPO. sind Reisekosten eines auswärtigen Rechtsanwalts insoweit zu ersetzen, als die Zuziehung zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung notwendig war. Was notwendig in diesem Sinne ist, läßt sich allgemein schwer sagen; es hängt alles von den besonderen Umständen des Falles ab. Immerhin wird man mit Stein-Jonas zu § 91 ZPO., VII Abs. 2 allgemein sagen können, daß notwendig alle Reisekosten sind, die nach der Verkehrsanschauung und insbesondere nach der des prozessualen Rechtsverkehrs, objektiv aufzuwenden waren. Im vorliegenden Prozesse handelte es sich um die Rechtsfrage, ob die Goldmarkklausel in einem Pensionsvertrage als Währungsklausel oder als Goldwertklausel zu deuten ist. Diese Rechtsfrage war eine sehr schwierige und dazu höchst zweifelhafte, die für die Anwälte und das Gericht ein eingehendes Studium der Literatur und Judikatur erforderte. Die Frage war auch wirtschaftlich von der größten Bedeutung, da von ihr abhing, ob die Beklagten auf Lebenszeit der Klägerin die jährliche Witwenpension von 10000 Goldmark in Goldwert oder in entwerteter Dollarwährung zu zahlen hatten. Die Frage war auch von erheblicher grundsätzlicher Bedeutung, so daß das Berufungsgericht Veranlassung fand, die Revision gegen die das Urteil I. Instanz aufhebende Entscheidung der Berufungsinstanz zuzulassen.

Unter diesen besonderen Umständen entsprach es durchaus der allgemeinen Verkehrsauffassung und der Auffassung des prozessualen Rechtsverkehrs, wenn die Revisionsbeklagten den in Frankfurt a. M. wohnhaften Rechtsanwalts Dr. A., der ihren Prozeß erfolgreich in II. Instanz geführt hatte, ihr besonderes Vertrauen besaß und die schwierige Materie vollkommen beherrschte, auch für die Revisionsinstanz mit ihrer Vertretung vor dem Reichsarbeitsgericht beauftragten. Dazu bestand um so mehr Veranlassung, als auch die Revisionsklägerin in Erkenntnis der

Wichtigkeit des Prozesses sich vor dem Revisionsgericht durch ihre Berliner Anwälte, die ihren Prozeß von Anfang an instruiert hatten, vertreten ließ, und als die Reisekosten Frankfurt a. Main—Leipzig und zurück in dem Verhältnis zu dem tatsächlichen Streitobjekt von 50—60000 M. sehr gering waren.

Hinzu kommt, daß im Arbeitsgerichtsprozeß der Gesetzgeber durch die unbeschränkte Zulassung jedes an einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalts zur Vertretung am Reichsarbeitsgericht nach § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes selbst damit gerechnet hat, daß in bedeutsamen Prozessen der Rechtsanwalt II. Instanz auch in III. Instanz auftreten werde. Dem Umstand, daß die im vorliegenden Prozeß zu entscheidende Hauptfrage keine besonderen Erfahrungen und Kenntnisse auf dem Spezialgebiet des Arbeitsrechts erforderte, kann im vorliegenden Falle keine entscheidende Rolle zukommen. Demnach war die Zuziehung des Frankfurter Rechtsanwalts an Stelle eines Leipziger Anwalts unter den besonderen Umständen des Falles zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung der Beklagten notwendig. Vgl. zu der strittigen Frage die bei Hueck-Ripperden, Lehrbuch II. Band, S. 741, Num. 20 und bei Dersch-Volkmar zu § 61 ArbGG. angegebene Judikatur und Literatur.

Somit ist die Streichung der angelegten Reisekosten des Rechtsanwalts Dr. A. für die Fahrt Frankfurt a. Main—Leipzig und zurück mit RM. 118,55 zu Unrecht erfolgt. Auf die Beschwerde der Beklagten war demzufolge der Kostenfestsetzungsbeschluß der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts dahin abzuändern, daß die von der Klägerin an die Beklagten zu erstattenden Kosten auf RM. 154,28 + RM. 118,55, zuzüglich RM. 0,40 Umsatzsteuer und RM. 1,53 Gebühr § 23 ArbGG. = RM. 274,76 festgesetzt werden.

Anmerkung. Das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden hat die Besonderheit, daß auch dort, wo wie vor den Landesarbeitsgerichten und vor dem Reichsarbeitsgericht Anwaltszwang besteht, nicht nur ein bei dem betreffenden Gericht zugelassener Anwalt, sondern jeder an einem deutschen Gericht zugelassene Anwalt vertretungsberechtigt ist. Daraus folgt indessen nicht, daß nunmehr unter allen Umständen die Reisekosten auswärtiger Anwälte zu den notwendigen Kosten des Rechtsstreits gehören. Hier findet vielmehr, wie das RAG mit Recht betont, § 91 Abs. 2 ZPO. sinngemäße Anwendung. Auch den Erwägungen, die das RAG für die Anwendung dieser Vorschrift anstellt, ist lediglich beizutreten.

Volkmar.

Nr. 13 (LAG)

Das Gesetz vom 7. August 1934 über die Gewährung von Straffreiheit findet auf die gemäß § 890 ZPO. wegen der Zuwiderhandlung gegen die Verurteilung zu einem Dolben oder Unterlassen verhängten Strafen keine Anwendung.

Landesarbeitsgericht Dresden.

Beschluß vom 21. August 1934. — ArbGG. 14/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Dresden.

Aus den Gründen:

Daß der Verfügungsbeklagte der einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts vom 28. 4. 34 zuwidergehandelt hat, hat das Arbeitsgericht zutreffend dargelegt. Der Verfügungsbeklagte hat die Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht widerlegt. Daß er berechtigt war, die Waren der Liquid.-Firma P. K. zu vertreiben, rechtfertigt nicht das Nachschieben und Weiterveräußern neuer Waren. Eine Notwendigkeit hierfür lag keineswegs vor.

Auch wenn die Behauptung des Verfügungsbeklagten, die Verfügungslägerin habe trotz Fristsetzung gemäß § 926 der ZPO. die Klage zur Hauptsache nicht erhoben, richtig wäre, so würde doch das Urteil des Arbeitsgerichts vom 28. 4. 34 noch so lange zu Recht bestehen, bis es durch Urteil aufgehoben worden ist (§ 926 der ZPO.); dies ist jedoch bis jetzt nicht geschehen.

Auf das Gesetz vom 7. 8. 34 über die Gewährung von Straffreiheit endlich kann sich der Verfügungsbeklagte deshalb nicht berufen, weil dieses Gesetz nach seinem Sinne und Zweck nur auf kriminelle Strafen, nicht aber auf Ordnungsstrafen gemäß § 890 der ZPO. Anwendung findet; denn würde man das Gesetz auf letztere anwenden, so würde das einen vom Gesetzgeber gewiß nicht beabsichtigten Eingriff in die rein privaten Gläubigerrechte bedeuten, der völlig außerhalb des gesetzlichen Zwecks läge.

Hiernach muß die Beschwerde des Verfügungsbeklagten mit der auf § 78 des ArbGG. § 97 der ZPO. beruhenden Kostenfolge zurückgewiesen werden.

Nr. 14 (LAG)

Für Ansprüche eines Truppführers des Freiwilligen Arbeitsdienstes auf Gehaltszahlung sind die Arbeitsgerichte zuständig.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Urteil vom 11. Oktober 1934. — 9 S. 97/34.

I. Instanz: Arbeitsgericht*).

Der Kläger war von Anfang 1933 bis zum 30. November 1933 bei dem Beklagten Fiskus im Arbeitsdienst beschäftigt, und zwar zuletzt als Truppführer; er hatte ein Monatsgehalt und fordert Gehalt für Dezember 1933 und weitere Gelddahlungen (Kleidergeld und Schadensersatz) sowie ein Zeugnis. Das Arbeitsgericht hat, nachdem der Beklagte die sachliche Unzuständigkeit eingewandt hat, über diese Einrede durch Zwischenurteil vorweg entschieden. Es hat die Einrede verworfen.

Auf die Berufung des Beklagten hat auch das Landesarbeitsgericht das Urteil bestätigt, die Zuständigkeit also bejaht.

Aus den Gründen:

Die Zuständigkeitsfrage ist geregelt im § 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes und es ergibt sich die weitere Frage, ob es sich um einen bürgerlichen Rechtsstreit zwischen einem Unternehmer und einem Beschäftigten aus einem Arbeitsverhältnis handelt. Der Arbeitsvertrag kann Dienste jeder Art umfassen. Es muß sich um einen privatrechtlichen Vertrag handeln, durch den sich jemand verpflichtet, im Dienste eines andern Arbeit zu leisten (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch I S. 87). An dieser Begriffsbestimmung hat sich auch in der Neuordnung des Arbeitsrechts nichts geändert.

Nicht unter den Arbeitsvertrag gehören die Beamten. Beamter aber ist der Kläger unstreitig nicht. Dagegen kann Arbeitgeber auch eine Behörde sein, und die Dienste können in Aufsichts- und Lehrtätigkeit bestehen. Dies ist niemals bestritten worden; es sei nur an die Lehrkräfte erinnert, welche an öffentlichen Lehranstalten auf Grund Privatdienstvertrages Unterricht erteilen, und bei denen es nie zweifelhaft war, daß sie in Streitfällen das Arbeitsgericht anzurufen hatten, nicht aber die ordentlichen Gerichte.

Der Beklagte weist auf das Wort „Eintritt“ in Art. 4 der Verordnung über den Freiwilligen Arbeitsdienst vom 16. 7. 32 hin, er übersieht aber dabei, daß es sich beim Eintritt um diejenigen Leute handelt, welche als Arbeitsdienstpflichtige eintreten. Sie stehen nach ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift nicht im Arbeitsverhältnis. Damit ist aber nichts für die Beantwortung der Frage gewonnen, ob die Aufsichts- und Lehrpersonen in einem Arbeitsverhältnis zum Staat stehen oder nicht. Die Einstellung in solche Posten ist kein Staatshoheitsakt, denn sonst müßte die Einstel-

*) Geht aus der Urteilsabschrift nicht hervor.

lung als Angestellter z. B. als Versorgungsanwärter bei einer Behörde erst recht ein solcher Staatshoheitsakt sein. Es ist aber niemals bezweifelt worden, daß zugewiesene Versorgungsanwärter oder Schwerbeschädigte usw. im Privatdienstverhältnis stehen, auch Behörden gegenüber, bei denen sie angestellt sind.

Der Hinweis auf die Disziplinarstrafbefugnis ist aus dem gleichen Grunde verfehlt, denn auch sie besteht bei den Behördenangestellten in gleicher Weise. Es handelt sich auch nicht, wie der Beklagte sagt, um eine Einschaltung des Zivilrichters in die militärähnliche Manneszucht des Arbeitsdienstes, sondern um die Frage, welche Ziviljustizbehörde zuständig ist für rein geldliche Ansprüche eines Truppführers.

Der Beklagte meint, weil die Verordnung vom 16. 7. 32 eine eigenartige neue Organisation schaffe, die in § 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht aufgeführt sei, sei die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu verneinen. Gerade das Gegenteil ist richtig: Weil auch der Behördenangestellte im Dienstverhältnis steht, ist auch der Angestellte in der Arbeitsdienst-Organisation dem Arbeitsgericht unterstellt, solange der Gesetzgeber dies nicht ändert. Gerade aus Art. 4 der Verordnung ergibt sich auch, daß der Gesetzgeber bewußt nur die Arbeitsdienstverpflichteten als nicht im Arbeitsvertragsverhältnis stehend betrachtet wissen wollte, nicht aber die gegen Monatsgehalt angestellten Truppführer usw.

Das Gericht schließt sich der Ansicht von Dr. F. (Partei des Arbeitsrechts von Kallee, Karte „Arbeitsdienst“) an, der ebenfalls genau zwischen den Arbeitsdienstverpflichteten und dem Lehr- und Aufsichtspersonal unterscheidet. Daß Dr. F., wie der Beklagte behauptet, neuerdings seine Ansicht geändert habe, ist dem Gericht nicht bekannt.

Nr. 15 (LAG)

1. Zur Begründung der Berufung genügt eine Bezugnahme auf die in erster Instanz gemachten Ausführungen nicht.
2. Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist ist begründet, wenn glaubhaft erscheint, daß der Begründungsschriftsatz rechtzeitig in der Eingangsstelle des Landgerichts, bei dem das Landesarbeitsgericht errichtet worden ist, abgegeben wurde und nur infolge irgendeiner Fehlleitung verspätet in die amtliche Annahmestellen gelangte.

Landesarbeitsgericht Leipzig.

Urteil vom 13. September 1934. — ArbD 72/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Leipzig.

Aus den Gründen:

Da das Urteil des Arbeitsgerichts dem abgewiesenen Kläger am 25. Juli 1934 zugestellt worden war, lief die Berufungsfrist nach § 66 ArbGG. mit dem 8. August 1934 ab und ist die am 4. August 1934 bei der Eingangsstelle des Landgerichts und am 8. August 1934 in der Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts eingegangene Berufung (Bl. 19 d. A.) rechtzeitig eingelegt. Die Berufungsschrift enthält den Berufungsantrag, das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen, und die weitere Erklärung: „Zur Begründung werden die in erster Instanz gemachten Ausführungen wiederholt. Weitere Begründung bleibt ausdrücklich vorbehalten.“ Diese Begründung genügt nicht den neuen Vorschriften des § 519 Abs. 2 Ziff. 2 der Zivilprozeßordnung, die nach § 64 des Arbeitsgerichtsgesetzes auch für das Verfahren vor den Landesarbeitsgerichten gelten. Nach diesen muß die Berufungsbegründung die bestimmte Bezeichnung der im einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) sowie etwaiger neuer Tatsachen und Beweismittel und Beweiseinreden enthalten. Zu der in Aussicht gestellten weiteren Begründung der Berufung hatte der Kläger nach § 66 ArbGG. weitere zwei Wochen, also bis zum 22. August 1934, Zeit. Sein Begründungsschriftsatz vom 16. August 1934 ist laut der amtlichen Stempel Bl. 26 erst am 24. August 1934 bei der Eingangsstelle des Landgerichts und am 25. August 1934 bei der Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts eingegangen, also verspätet. Nach § 519b ZPO. muß solche Versäumung der Notfrist die Verwerfung der Berufung als unzulässig nach sich ziehen.

Der Kläger kann jedoch gemäß § 233 ff. ZPO. gegen diese Fristversäumung die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand verlangen, da er glaubhaft gemacht hat, daß er an der Wahrung der Frist durch nicht abzuwendende Zufälle verhindert worden ist. Durch die glaubwürdigen eidesstattlichen Versicherungen des Rechtsanwalts G. und des Kanzleiangestellten M. (Bl. 32 und 33) ist dargetan, daß der Rechtsanwalt G., der während der Abwesenheit des Prozeßbevollmächtigten des Klägers, des Rechtsanwalts Dr. R., als dessen Vertreter bestellt war, den Begründungsschriftsatz am 15. August 1934 diktiert und

am 16. August 1934 unterschrieben hat. M. ist der festen Ueberzeugung, daß er den Schriftsatz am 17. August 1934 in der Eingangsstelle des Landgerichts abgeliefert habe. Für diese Auffassung M.s spricht die Tatsache, daß in einer Ehefsache — Aktenzeichen 9 E 295/34 — des Landgerichts sich ein ebenfalls vom 16. August 1934 datierter Schriftsatz des Rechtsanwalts G. befindet, der am 17. August 1934 bei dem Landgericht eingegangen ist. Daraus ergibt sich also, daß in der Tat von der Kanzlei des Rechtsanwalts Dr. R. zum Gericht geschickt worden ist und damit eine starke Stütze für die Ueberzeugung M.s. Schon die Berufungsschrift war aber in jenen Tagen durch einen nicht mehr klärbaren Umstand einer Fehlleitung unterfallen. Denn diese war schon am 4. August 1934 bei der Eingangsstelle des Landgerichts, die auch das Landesarbeitsgericht versorgt, eingegangen. Durch irgendein Versehen ist sie aber nicht, wie üblich, noch an demselben oder am nächsten Tage der Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts zugeleitet, sondern wieder in den Zustellkasten des Rechtsanwalts Dr. R. gelegt worden, so daß dieser sie nochmals am 8. August 1934 zum Landesarbeitsgerichts schicken mußte. Es erscheint deshalb genügend glaubhaft gemacht, daß seitens des Prozeßbevollmächtigten des Klägers alles geschehen ist, um die Berufungsbegründung rechtzeitig einzureichen und daß der verspätete Eingang lediglich auf einem nicht mehr klärbaren, außerhalb des Einschusses des Klägers liegenden Zufall zurückzuführen ist.

Da der Schriftsatz vom 16. August 1934 den Anforderungen des § 519 ZPO. genügt, ist dem Kläger die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nicht zu versagen (§ 233 ff. ZPO.).

Anmerkung. 1. Daß eine bloße Bezugnahme auf die Ausführungen erster Instanz den Erfordernissen, die § 519 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. an die Berufungsbegründung stellt, in keiner Weise genügt, ist nach dem Wortlaut des Gesetzes ohne weiteres klar und in der Rechtsprechung allgemein anerkannt.

2. Auch sonst ist den Ausführungen des LAG. im wesentlichen beizutreten, doch ist zu bemerken, daß, wenn die Berufungs- oder Berufungsbegründungsschrift zuerst in der Annahmestelle des Landgerichts eingegangen und von dort an die Geschäftsstelle des bei diesem Gericht errichteten Landesarbeitsgerichts weitergeleitet ist, es nicht auf den Augenblick des Eingangs beim Landesarbeitsgericht ankommt, vielmehr die Frist schon durch den Eingang beim Landgericht gewahrt ist, da die Landesarbeitsgerichte nicht wie die Arbeitsgerichte Sondergerichte, sondern Teile der Landgerichte sind, bei denen sie errichtet worden sind (vgl. Dersch-Volkmar 5. Aufl. Anm. 1 zu § 33 ArbGG.). Volkmar.

Nr. 1 (Soz. Ehrengericht)

Die Mißhandlung eines jugendlichen Angestellten durch den Führer des Betriebes bedeutet auch dann eine ehrengerichtlich im Sinne von § 36 Ziff. 1 AOG. zu ahndende Verfehlung, wenn der Betriebsführer durch das Verhalten des Angestellten gereizt worden ist.

Soziales Ehrengericht für das Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland.

Beschluß des Vorsitzenden vom 8. Oktober 1934. — Ehrenger. 3/34. —

Aus der Begründung:

Der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland hat gemäß § 43 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit bei dem Ehrengericht die Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens wegen des im erkennenden Teil erwähnten Verstoßes gegen Sie beantragt.

Das soziale Ehrengericht für Mitteldeutschland ist zuständig, da Ihr Betrieb in dem Bezirk des Ehrengerichts liegt und der Verstoß in Ihrem Betrieb erfolgte. Die Entscheidungsbefugnis des Vorsitzenden des sozialen Ehrengerichts ergibt sich aus § 46 AOG.

Sie haben in Uebereinstimmung mit der Darstellung der im Ermittlungsverfahren als Zeugen gehörten Geschirrführers S. und Gutsverwalters R. zugegeben, dem 17jährigen landwirtschaftlichen Lehrling R. im Mai 1934 einige Ohrseigen und einige Schläge mit der Peitsche versetzt zu haben. Nach Ihrer Darstellung haben Sie dies getan, weil Sie geglaubt haben, bei R. Böswilligkeit, Faulheit und Interessellosigkeit annehmen zu müssen. Sie mögen durch die wiederholt von R. gemachten Fehler beim Eggen in einer gewissen Erregung gehandelt haben und auch durch sein sonstiges Sie nicht befriedigendes Verhalten ärgerlich gewesen sein. Immerhin durften Sie den R. nicht auf diese Weise mißhandeln. Diese Mißhandlungen, die sich in Anwesenheit des Gutsverwalters R. und des Geschirrführers S. ereigneten, stellten eine unwürdige Behandlung des R. dar, die in ihm die Empfindung erwecken mußte, nur ein Mensch zweiter Klasse zu sein. Sie haben dabei Ihre Machtstellung im Betrieb zur Erreichung Ihrer vom Gesetz gemißbilligten Ziele benutzt. Sie haben vorsätzlich gehandelt. Sie haben auch böswillig gehandelt, weil Sie

durch Ihre Handlungsweise dem R. gegenüber erkennbar Ihre Mißachtung aus feindseliger Einstellung heraus zum Ausdruck gebracht haben.

Ihr Verhalten stellt eine durch das Ehrengericht zu ahndende Ehrenkränkung im Sinne des § 36 Ziff. 1 A.D.G., als einen Verstoß gegen die vom Gesetzgeber erstrebte Betriebsgemeinschaft dar. Selbst bei Auseinandersetzungen mit Gefolgschaftsmitgliedern hat der Führer des Betriebes die durch das A.D.G. begründete Standespflicht, ein unnötiges scharfes Vorgehen zu vermeiden, das in dem Gefolgschaftsmitglied das Gefühl der Minderwertigkeit auslösen muß. Ihr angeblicher Erregungszustand und Ihre Verärgerung sind bei Bemessung der Ordnungsstrafe berücksichtigt worden.

Nr. 2 (Soz. Ehrengericht)

Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz als Strafe für eine gröbliche Ehrenkränkung. Wenn der Unternehmer bei der Einsetzung leitender Angestellter versagt und ungeringere Personen nicht entfernt, muß das Ehrengericht die erforderliche Anordnung zur Reinhaltung des Betriebes im Sinne nationalsozialistischer Anschauung treffen.

— §§ 36 Ziff. 1, 38 Ziff. 5, 55 A.D.G. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für das Wirtschaftsgebiet Pommern vom 15. September 1934. — Ehrenger. D. 1/34. —

Der Angeklagte Kaufmann R. R. ist der gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten nach § 36 Abs. 1 Ziffer 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 schuldig und ist deshalb von seinem bisherigen Arbeitsplatz zu entfernen. Die Kosten des Verfahrens werden dem Angeklagten auferlegt.

Aus den Gründen:

Der im 28. Lebensjahr stehende Angeklagte ist seit dem 1. Oktober 1928 bei der Firma E. Sch. als kaufmännischer Angestellter tätig und leitet seit dem 1. Oktober deren Filiale in St. In dem offenen Ladengeschäft (Vertrieb von Lederwaren) sind neben ihm

mehrere weibliche Verkäuferinnen als Angestellte bzw. Lehrlinge beschäftigt, die seiner Dienstaufsicht unterstehen. Ihm wird in der Anklage des Treuhänders der Arbeit zur Last gelegt, daß er durch verletzende Schimpfworte, schamlose Äußerungen und durch ein jedem Anstande widersprechendes Gesamtverhalten unter Mißbrauch seiner Machtstellung die Ehre dieser weiblichen Angestellten fortgesetzt böswillig gekränkt und dadurch die für ihn durch seine Stellung und die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten gröblich verletzt habe.

Die mündliche Verhandlung hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe in vollem Umfange bestätigt. Danach hat der Angeklagte von jeher die weiblichen Geschäftsangestellten und Lehrlinge in der unwürdigsten Weise behandelt, sie gewohnheitsmäßig mit den häßlichsten Schimpfworten belegt und ihnen gegenüber dauernd ein im höchsten Grade unanständiges Benehmen gezeigt, das geradezu darauf berechnet gewesen zu sein scheint, die jungen Mädchen in peinliche Verlegenheit zu bringen. . . Wird im einzelnen ausgeführt. . .

Insgesamt ergibt sich hiernach ein recht betrübliches Bild einer Betriebsgemeinschaft, wie sie nicht sein soll. Die als Zeugen vernommenen jungen Mädchen haben gleichfalls angegeben, daß sie unter dem ehrenkränkenden, allen guten Sitten hohnsprechenden Verhalten des Angeklagten schwer zu leiden gehabt haben, daß er die Vorstellungen, mit denen sich einzelne von ihnen gelegentlich hervorgewagt haben, leicht hin zurückgewiesen hat und daß sie nur in der Sorge, ihre Brotstelle zu verlieren, die ehrenkränkende Behandlung weiter erduldet haben.

Soweit das Verhalten des Angeklagten vor dem 1. Mai 1934 liegt, entzieht es sich freilich dem Spruche des Ehrengerichts, da die Bestimmungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, soweit sie die ehrengerichtliche Verfolgung unsozialen Verhaltens betreffen, erst am 1. Mai 1934 in Kraft getreten sind (§ 64 des Gesetzes). Es ist auch zuzugeben, daß der Angeklagte sich in neuerer Zeit — anscheinend unter dem Einfluß des Gesetzes — in seinem ungezogenen Benehmen gegenüber den weiblichen Angestellten etwas zurückgehalten hat. Immerhin hat er aber auch noch nach dem 1. Mai 1934 sich Verfehlungen ärgster Art zuschulden kommen lassen, die eine schwere Verletzung der ihm als Filialleiter obliegenden Pflichten zu einer menschenwürdigen Be-

handlung der ihm unterstellten Gefolgschaft bedeuten und zeigen, daß im Grunde sein unsoziales Verhalten das gleiche geblieben ist wie früher. . . Wird im einzelnen dargelegt. . .

Der Angeklagte gibt den Sachverhalt im wesentlichen zu. Er hat nur hier und da versucht, die Darstellung der Zeugen in ihrer Bedeutung abzuschwächen, beruft sich auf ein Magenleiden, hat aber sonst irgendwelche Erklärungen für sein Verhalten nicht abgeben können. Im übrigen ist der dargestellte Tatbestand durch die eidlichen Aussagen der Zeugen Fräulein R. S. und B. einwandfrei festgestellt worden. Daß der Angeklagte sich durch sein Gesamtverhalten einer schweren Verletzung der für ihn durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten nach § 36 Ziff. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit schuldig gemacht hat, unterliegt keinem Bedenken. Er war als Leiter der Geschäftsfiliale in St. „Aufsichtsperson“ im Sinne des Gesetzes. Sein Gesamtverhalten gegenüber den weiblichen Angestellten war nicht nur geeignet, sondern geradezu darauf berechnet, ihre Ehre zu kränken. Seine Art, die jungen erwachsenen Mädchen nach eigenem Gefallen mit Du anzureden, sie mit ungehörigen Schimpfworten — zum Teil gemeinster Art — zu belegen, gelegentlich ihre weibliche Ehre in Frage zu stellen und sie durch Schamlosigkeit in peinliche Verlegenheit zu bringen, läßt eine Böswilligkeit erkennen, die ihre Ursache in einem gewissen Machtzweck haben mag und in der unreifen Auffassung, daß ein brutales Auftreten gegenüber der Gefolgschaft Stärkung seiner eigenen Machtstellung bedeutet, wobei letzten Endes auch eine gewisse Erotik mitgespielt haben mag. Der Angeklagte hat selber auf Befragen bestätigt, daß er im gesellschaftlichen Verkehr mit jungen Mädchen selbstverständlich sonst nicht ein solch schamloses, ehrenkränkendes Verhalten zeigen werde. Wenn er den seiner Aufsicht unterstehenden weiblichen Angestellten gegenüber ein solches Verhalten für angebracht hielt, so geschah das offenbar unter Ausnutzung seiner Machtstellung und in der häßlichen Erwägung, daß die jungen Mädchen sich die ehrenkränkende Behandlung gefallen lassen würden in der Sorge, daß ihnen andernfalls ihre Brotstelle verlorengehen könnte.

Hiernach sind alle Tatbestandsmerkmale des § 36 Ziff. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit gegeben, die eine ehrengerichtliche Bestrafung des Angeklagten rechtfertigen.

Bei der Strafzumessung ist erwogen worden, daß der Ange-

klagte, der anscheinend anderweit kaufmännische Fähigkeiten gezeigt hat, schon in jungen Jahren zum Leiter der Filiale berufen ist, als er noch nicht die nötige Reife für diese selbständige Stellung mit den sich aus ihr ergebenden Pflichten besaß. Der schnelle Aufstieg ist ihm zu Kopf gestiegen; er hat es an eigener Selbstzucht fehlen lassen, ist ohne zureichende Aufsicht der Firma geblieben und ist bei seiner unausgeglichenen Persönlichkeit, die er heute noch darstellt, überhaupt nicht zu einer ernststen gereiften Auffassung seiner Stellung und seiner Pflichten gegenüber der ihm anvertrauten Gefolgschaft gelangt. Wenn aus seinem Entwicklungsgange heraus sich vielleicht gewisse Milderungsgründe für sein Tun herleiten ließen, so konnte es doch andererseits nicht zweifelhaft sein, daß der Angeklagte von seinem bisherigen Arbeitsplatz entfernt werden muß. Er selber hat sich durch sein Verhalten dort unmöglich gemacht. Die Art, in der der Angeklagte seine Filiale zu leiten für gut hielt, hat ihn um jedes Ansehen bei der Gefolgschaft gebracht. Wenn er wirklich durch die brutale Art seines Vorgehens bei den weiblichen Angestellten notdürftig noch einige Disziplin aufrechterhalten hat, so beruhte diese doch nur auf der Angst und Sorge der Angestellten um den Verlust ihrer Stellung, nicht aber auf der Achtung, mit der jeder Angestellte zu dem Leiter des Betriebs aufblicken sollte und die nach der nationalsozialistischen Auffassung die Grundlage jeden gesunden Betriebs sein muß. Der Angeklagte ist in seiner unausgereiften Persönlichkeit jedenfalls zur Zeit nicht der Mann, der diese Achtung verdient hätte. Er hat sie vielmehr durch sein jedem Anstande widersprechendes, zum Teil geradezu schamloses Verhalten restlos und unwiederbringlich verloren, und ist daher für seine Stellung als Filialleiter unbrauchbar geworden. Es ist bedauerlich, daß die Firma E. Sch., der gelegentlich schon Klagen seitens der Angestellten über das Benehmen des Angeklagten vorgetragen sind, eine Nachprüfung unterlassen und nicht von sich aus in ihrem eigenen Interesse den Angeklagten schon längst von seinem Arbeitsplatz entfernt hat. Da die Firma hier bedauerlicherweise versagt hat, muß das Ehrengericht die erforderliche Anordnung zur Reinhaltung des Betriebes im Sinne nationalsozialistischer Anschauung treffen. Das Ehrengericht hat danach die Entfernung des Angeklagten von seinem bisherigen Arbeitsplatz gemäß § 38 Ziff. 5 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ausgesprochen, die sich ohnehin als notwendige

Folge des Verhaltens des Angeklagten darstellt und die auch als Sühne für seine Verfehlungen durchaus angemessen erscheint, wenn man berücksichtigt, daß die in der Filiale beschäftigten jungen Mädchen jahrelang unter dem schamlosen, ehrenkränkenden Verhalten des Angeklagten gelitten haben. — Die Firma Sch. hat nunmehr die Pflicht, dem Angeklagten, der mit monatlicher Kündigungsfrist angestellt ist, das bisherige Dienstverhältnis sofort aufzukündigen. Ob sie ihn anderweit zu beschäftigen für gut hält, muß ihrem Ermessen überlassen bleiben. Als Leiter der Filiale in St. ist er unmöglich geworden.

Die Kosten des ehrengerichtlichen Verfahrens sind dem Angeklagten nach § 55 AOG. aufzuerlegen.

Nr. 16 (LAG)

Die Persönlichkeit und das Verhalten des Gefolgschaftsmitgliedes kann für die Frage der unbilligen Härte Bedeutung haben, obwohl dies im § 56 AOG. anders als früher im § 86 BGB. nicht besonders hervorgehoben ist.

Landesarbeitsgericht Magdeburg.

Urteil vom 25. Oktober 1934. — 15 S. 98/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Magdeburg.

Der Kläger wurde seit Februar 1925 in dem Betriebe der Beklagten zunächst als Ingenieur, seit Anfang 1932 als Bahnmeister beschäftigt. Im Juli 1934 kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis zum 31. Dezember 1934 und beurlaubte den Kläger gleichzeitig für den Rest der Dienstzeit. Der Kläger hat Klage mit dem Antrage auf Widerruf der Kündigung erhoben. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Kündigung, die zwar den Kläger besonders hart treffe, durch die Betriebsverhältnisse bedingt sei. Gegen dieses Urteil, auf dessen Inhalt verwiesen wird, hat der Kläger Berufung eingelegt und den Klageantrag wiederholt.

Die Berufung ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Die allgemeinen Voraussetzungen für die Erhebung einer Klage auf Kündigungswiderruf sind unzweifelhaft gegeben. Es war nur zu prüfen, ob die Kündigung unbillig hart und ob sie nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Der Kläger meint, daß beide Fragen zu bejahen seien. Für die erste Frage ergebe sich dies, wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt habe, daraus, daß der Kläger für eine vierköpfige Familie zu sorgen habe und nicht zu übersehen sei, ob er bis zum Ablauf der Kündigungsfrist anderweit Stellung finden werde. Zu der Verneinung der zweiten Frage sei das Arbeitsgericht nur insolge einer Verkennung des Begriffs der Betriebsbedingtheit einer Kündigung gelangt. Als Verhältnisse des Betriebes im Sinne des § 84 BGB. seien nach allgemeiner Rechtsansicht nur wirtschaftliche, technische und organisatorische Belange, also die äußeren Verhältnisse des Betriebes angesehen worden. Die gleichen Worte in § 56 AOG. seien ebenso auszulegen. In § 84 BGB. sei erfordert worden, daß die Kündigung weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers

noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei; der § 56 UGB. erwähne das „Verhalten des Arbeitnehmers“ nicht, sondern stelle nur auf die Verhältnisse des Betriebes ab. Nach § 56 UGB. müßte daher bei der Prüfung der Frage, ob eine unbillige Härte vorliege, das Verhalten des Gekündigten ausschneiden. Der Grund hierfür sei in der Schaffung eines Ehrengerichtsverfahrens, das dem Betriebsrätegesetz unbekannt gewesen sei, zu finden. Danach könne bei gröblichen Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten als äußerste Strafe auf Entfernung vom Arbeitsplatz erkannt werden. Das sei gegenüber § 56 eine Sonderregelung. Es gehörten also alle Fälle, in denen ein Betriebsangehöriger die reibungslose Zusammenarbeit gefährde, vor das Ehrengericht, dessen Tätigkeit nicht durch eine Kündigung seitens des Unternehmers ausgeschlossen werden dürfe. Die Beklagte hätte, wenn sie Anlaß zu einer Beanstandung des Verhaltens des Klägers zu haben glaubte, den Weg der Verfolgung vor dem Ehrengericht wählen müssen, nicht aber kündigen dürfen. Die Kündigung sei nicht nur unbillig hart, sondern auch nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt.

Es ist richtig, daß im Gegensatz zu § 84 BGB. in § 56 UGB. das „Verhalten des Arbeitnehmers“ nicht erwähnt wird. Daraus folgt aber nicht, daß es bei einer Klage auf Kündigungswiderruf nicht mehr zu beachten ist. Die Persönlichkeit des Gefolgsmannes und sein Verhalten kann sowohl für die Betriebsverhältnisse — man denke etwa an die Möglichkeit einer Umschulung des Gefolgsmannes im Betriebe bei dessen Umstellung auf eine neue Arbeitsweise oder an die altersmäßige Zusammensetzung der Gefolgschaft — als auch für die Frage der unbilligen Härte — hier wäre z. B. häufige Trunkenheit in der Arbeitszeit oder dauernde Unpünktlichkeit zu nennen — Bedeutung haben. Es bedurfte daher der besonderen Hervorhebung des „Verhaltens“ des Gefolgsmannes nicht, zumal dieser Ausdruck von je her „zu eng“ war (vgl. Dänzer-Banotti in „Deutsches Arbeitsrecht“ 1934 S. 75) und nicht alles das deckte, was unter diesem Begriff untergebracht wurde (vgl. z. B. Flator/Rahn-Freund BGB. § 84 S. 453). Mit Recht führt deshalb auch der Kommentar von Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause zum UGB. § 56 S. 497 aus, das bisher beachtliche persönliche Verhalten des Gekündigten sei auch jetzt im Rahmen der beiden gebliebenen Voraussetzungen (für eine Widerrufsklage) mitzubewerten.

Die Einführung eines sozialen Ehrengerichtsverfahrens (§§ 35 ff. UGB.) kann der Berücksichtigung des „Verhaltens“ des Gefolgsmannes bei einer Widerrufsklage schon deshalb nicht entgegenstehen, weil § 36 UGB. nur bestimmte Einzelverlöfe unter ehrengerichtliche Strafe stellt,

während der Pflichtenkreis der Unternehmer und der Angehörigen der Gefolgschaft in § 35 UGB., welcher nur programmatische Bedeutung hat, erheblich weiter umrissen ist. Der Anspruch auf ehrengerichtliche Verfolgung ist zudem ein öffentlich-rechtlicher, dessen Träger allein der Staat ist; der § 56 UGB. dient hingegen der Befriedigung privater Interessen, die ihre Grundlage in dem schuldrechtlichen Arbeitsverhältnis haben.

Es ist unerheblich, ob die Beklagte bei der Kündigung des Klägers nur seine Äußerungen aus Anlaß der Anschaffung des Goliathwagens zur Benutzung durch die Bahnwärter als Kündigungsgrund angeführt hat. Gründe, die bei der Kündigung schon vorhanden waren, können auch nachträglich im Widerrufsverfahren vorgebracht werden (Derjch, Kommentar zum UGB. § 56 S. 300).

Man wird dem Kläger als einem neun Jahre im Betriebe der Beklagten tätigen Fachmann eine sachliche Kritik bezüglich der Anschaffung des Goliathwagens nicht verargen können. Dagegen muß es schon als eine große Ungeheuerlichkeit bezeichnet werden, wenn der Kläger eine solche Kritik gegenüber den Bahnwärtern aussprach. Sie war hier zwecklos und läßt die Absicht vermuten, die Direktion der Beklagten in den Augen ihrer untersten Angestellten herabzusetzen. Der Kläger hat sich aber nicht auf eine sachliche Kritik beschränkt. Wenn er dabei erklärt hat, er würde „denen da oben beweisen, daß es mit dem Wagen nicht gehen soll“, wie H. bekundet hat, oder er „wolle dafür sorgen, daß die Arbeit mit dem Goliathwagen nicht ginge“, wie H. ausgesagt hat, so bedeutet das nichts anderes als die Erklärung des Widerstandes gegen eine Maßnahme der Direktion. Dieses Verhalten des Klägers ist um so unverständlicher, als er sich vorher in einem Bericht an die Direktion geäußert hat, die Beschaffung eines Kleinautos für die Reparatur der Weichen bringe insofern einen Vorteil, als die Weichen besonders in den Außenrevieren öfters überholt werden könnten. Die Äußerung des Klägers, die Beschaffung des Goliathwagens sei ein grober Verstoß gegen das Arbeitsbeschaffungsprogramm, mußte die Direktion in den Augen der Gefolgschaft herabsetzen. Daran ändert es auch nichts, wenn die Behauptung des Klägers, die aber in keiner der Zeugenansagen eine Bestätigung gefunden hat, richtig sein sollte, er habe der Erklärung den Nachsatz beigefügt: „wenn dadurch Leute gespart werden“. Denn die Gefolgschaftsleute konnten daraus schließen, daß die Anschaffung des Goliathwagens möglicherweise Entlassungen zur Folge haben werde, während der Kläger wußte, daß

die zwei Bahnwärter, die die Direktion zu ersparen hoffte, in anderen, noch dazu gehobenen Stellen untergebracht werden sollten. Der Kläger wollte offenbar auch bei den unteren Angestellten den Eindruck erwecken, es werde bei ihnen zu Entlassungen kommen, wie sich aus seiner Erklärung ergibt: „es sollten die da oben lieber abbauen, es würde ein Posten nach dem anderen geschaffen, er müßte Vertrauensrat sein, dann sähe es anders aus, dann gäbe es nicht solche Schweinereien bei der Straßenbahn“. Der Kläger wollte auch seine Unzufriedenheit mit der Leitung der Direktion seinen Untergebenen zum Ausdruck bringen, wenn er sagte, „da oben müßte reiner Tisch gemacht werden“. Eine Mißachtung der Direktion lag ferner darin, wenn der Kläger „in zynischer Weise“ der Gefolgschaft die Anordnung der Direktion zur Kenntnis brachte, daß M. mit Herr Direktor anzusprechen sei. Die Äußerung des Klägers, „der hohe Herr ist schon wieder auf Kosten der Straßenbahn unterwegs“, konnte, wie sich der Kläger sagen mußte, dahin verstanden werden, er wolle dem M. vorwerfen, daß er in seinem Interesse unnötigerweise der Straßenbahn Reisekosten verursache. Die Worte des Klägers zu dem Betriebszellenobmann H., er (Kläger) verstände nicht, weshalb sich H. immer auf die Seite der Direktion stelle, lassen erkennen, daß er der Direktion gern Schwierigkeiten bereitet hätte. Schließlich mußte er auch die unteren Angestellten gegen die Direktion aufbringen, wenn der Kläger äußerte, er gehe nicht auf den Kameradschaftsabend, bevor nicht von oben herab Kameradschaft geübt werde.

Die erwähnten vielfachen abfälligen Äußerungen des Klägers können bei seinem Bildungsgrade nicht als bloße Entgleisungen — wie es bei anderen von der Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers vielleicht zum Teil zutreffen mag — angesehen werden, sondern stellen eine beabsichtigte Herabsetzung der Direktion dar, die um so schwerer wiegt, als sie der Kläger den untersten Angestellten gegenüber ausgesprochen hat. Es muß ihm bewußt gewesen sein, daß er damit die Autorität der Direktion untergrub und die Arbeitswilligkeit des Personals verminderte. Daher war es sachgemäß und keineswegs ein Mißbrauch des formalen Kündigungsrechts, wenn die Direktion darauffhin glaubte, den Kläger nicht mehr länger im Betriebe dulden zu können. Von einer willkürlichen Entlassung, die § 56 AOG. verhindern will, kann keine Rede sein. Es ist nach den obwaltenden Umständen

nicht zu mißbilligen, daß die Direktion alsbald die Kündigung ausgesprochen hat, ohne vorher durch Anregung eines ehrengerichtlichen Verfahrens den Versuch zu machen, auf den Kläger erzieherisch einzuwirken, um ihn der Betriebsgemeinschaft erhalten zu können. Die Direktion glaubte, das Verbleiben des Klägers auch nicht einmal mehr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ertragen zu können und hat ihn deshalb sofort im Juli 1934 von seinen Dienstleistungen befreit. Wenn sie gleichwohl nicht die fristlose Entlassung ausgesprochen, sondern dem Kläger erst zum 31. Dezember 1934 ordnungsgemäß gekündigt hat, so liegt darin im Hinblick auf die gesamten Umstände eine ausreichende Rücksichtnahme auf die fast zehnjährige Dauer der Dienstleistungen des Klägers. Veranlaßt ein Beschäftigter durch sein eigenes schuldhaftes Verhalten eine Kündigung, so stellt in aller Regel die Kündigung keine unbillige Härte dar (Derfch, Kommentar zum AOG. § 56 S. 299). Ein Anlaß, von dieser Regel hier abzugehen, besteht nicht. Liegt aber in der Kündigung des Klägers keine unbillige Härte, dann war sein Begehren auf Widerruf der Kündigung als unberechtigt zurückzuweisen, ohne daß es noch eines Eingehens auf die Frage bedurfte, ob auch die Verhältnisse des Betriebes die Kündigung bedingt haben.

Es mußte sonach die von dem Arbeitsgericht ausgesprochene Abweisung der Widerrufsklage aufrechterhalten und daher die Berufung des Klägers zurückgewiesen werden.

Anmerkung. Der sehr ausführlich und einleuchtend begründeten Entscheidung ist zuzustimmen. Den Kernpunkt bildet die Rechtsauffassung, daß eine unbillige Härte nach dem AOG. auch durch das eigene Verhalten des Beschäftigten ausgeschlossen sein kann, obwohl das AOG. dies nicht besonders wie das LAG. erwähnt. Das AOG. hat es offenbar nur nicht erwähnt, weil es sich daraus, daß die unbillige Härte aus der Gesamtheit der Begleitumstände zu beurteilen ist, auch ohne solche besondere Erwähnung von selbst ergibt. Das Urteil nimmt mit Recht diesen Standpunkt ein. Insbesondere betont es mit Recht auch, daß keinesfalls die Möglichkeit eines ehrengerichtlichen Verfahrens dieser Auslegung entgegensteht. Das ehrengerichtliche Verfahren ist ein besonderes disziplinarrechtliches Verfahren. Diese Rechtsnatur gibt ihm nicht die Bedeutung eines Ausschusses zivilrechtlicher Prüfung und Berücksichtigung von Umständen, die gleichzeitig den Tatbestand der ehrengerichtlichen Bestrafung ausmachen. Es würde dem Wesen der ehrengerichtlichen Strafe widersprechen, den in ihr erfaßten Tatbestand als zivilrechtlich insoweit erledigt anzusehen. Derfch.

Nr. 17 (LAG)

Kündigungswiderrufsklage. Weiterbeschäftigung und wiederholte Kündigung während der Rechtshängigkeit.

Anwendung der Grundsätze über den Arbeitsplatz austausch.

Landesarbeitsgericht Darmstadt.

Urteil vom 9. November 1934. — LAG. 52/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Sießen.

Die am 4. 10. 1914 geborene Klägerin war am 1. 4. 29 zur Ausbildung als Verkäuferin bei der Beklagten eingetreten und nach Ablauf der dreijährigen Lehrzeit als Stenotypistin und Buchhalterin in der Verwaltung beschäftigt worden. Mit Schreiben vom 17., das der Klägerin am 19. Juli 1934 zugeht, kündigte ihr die Beklagte zum 1. 9. 34. Sie drückte darin aus, die Kreisleitung der NSDAP. sei der Ansicht, die Stelle sei aus wirtschaftlichen, politischen und sozialen Gründen mit einer geeigneten männlichen Person der Partei zu besetzen, diesen Gründen könne sie, die Beklagte, sich nicht verschließen. Nach ergebnisloser Besprechung im Vertrauensrat beantragte die Klägerin mit ihrer am 2. 8. 34 erhobenen Klage, die Beklagte zum Widerruf der Kündigung zu verurteilen. Ihre Entlassung sei nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt und treffe sie unbillig hart, weil sie mit ihrem Monatsgehalt von brutto 69,30 RM. zum Unterhalt ihrer Eltern mit beitragen müsse. Ihr Vater sei ohne Vermögen und kriegsbeschädigt, er verdiene nur 137 RM. Nettolohn im Monat. Sie könne sich nach Verlust ihrer Stellung eine Aussteuer nicht mehr beschaffen. Der wahre Kündigungsgrund liege darin, daß ihr Vater sozialdemokratisches Gemeinderatsmitglied gewesen sei und sich in letzter Zeit politisch ganz zurückgehalten habe.

Während des Rechtsstreits ist die Klägerin zwar vorübergehend über den 1. 9. 34 hinaus weiter beschäftigt worden, weil ihre Mitarbeit bei den Schlußabrechnungen benötigt wurde und weil das Urteil noch nicht ergangen war; auf Ende September wurde ihr jedoch am 31. 8. erneut gekündigt.

Das ArbGer. hat die Klage abgewiesen. In den Gründen ist als zwischen den Parteien unstreitig festgestellt, daß die Kündigung gerade im vorliegenden Falle unbillig hart und auch eigentlich durch die Betriebsverhältnisse nicht bedingt sei, daß vielmehr ihr Grund auf politischem Gebiete liege. Da auch die

Prozeßvoraussetzungen vorlägen, sei die Anwendbarkeit des § 56 W.G. zwar ohne weiteres gegeben. Dennoch sei die Klage aus weltanschaulichen und rechtspolitischen Gründen abzuweisen. Es bestehe ein überragendes staatspolitisches Interesse an der Ersetzung jüngerer weiblicher Angestellter durch arbeitslose Familienväter und andere männlichen Kräfte und an der Unterbringung von bewährten alten Kämpfern. Nationalsozialistisches Rechtsdenken dürfe nicht über Paragraphen stolpern. Die Sonderregelung einer einzelnen Gesetzesbestimmung sei nur im Rahmen der allgemeinen Grundsätze zu verstehen. Von der gesetzlichen Regelung dürfe im Einzelfall abgewichen werden, wenn die Befolgung dieser Regel zu einer Sabotage gegen die jeden Volksgenossen verpflichtenden Richtlinien unseres Führers und Reichskanzlers und zu einem Verstoß gegen wichtige Rechtsgrundsätze führen würde.

Die Klägerin hat Berufung eingelegt; sie wiederholt den Klageantrag. Der erste Richter habe zwar die Anwendbarkeit des § 56 W.G. bejaht, dann aber dieses Ergebnis in unglaublich gekünstelter Weise in das Gegenteil verkehrt. Das von ihm betonte staatspolitische Interesse dürfe nicht dazu führen, ein vom nationalsozialistischen Staat selbst geschaffenes Gesetz, das bereits das Allgemeininteresse erschöpfend berücksichtige, dahin anzuwenden, um die Belange eines einzelnen auf Kosten eines anderen vorzuziehen mit der Folge, daß eine ganze Familie in Not gebracht werde.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen. Zu Unrecht bezeichne das erste Gericht die Kündigung als nicht durch die Betriebsverhältnisse veranlaßt. Für das Geschäft der Beklagten als einer Genossenschaft sei die Einstellung ihrer Mitglieder von ausschlaggebender Bedeutung. Wenn die Genossen aus politischen Gründen an einer Angestellten berechtigten Anstoß nähmen, so sei die daraufhin ausgesprochene Kündigung aus Betriebsrückichten begründet. Denn die Beklagte sei, solange sie die Klägerin beschäftigt habe, ganz erheblichen Schwierigkeiten ausgesetzt gewesen. Die Beklagte habe auch nicht die Mitarbeit der Klägerin als unentbehrlich bezeichnet. Auch sei die Beklagte nach dem Revisionsbericht genötigt, zur Senkung der persönlichen Ausgaben einen Abbau vorzunehmen; die Klägerin hätte also auch ohne das Eingreifen der Kreisleitung entlassen werden

müssen. Im September sei die Klägerin nur deshalb gehalten worden, weil damals das Urteil noch nicht verkündet gewesen sei.

Aus den Gründen:

1. Auf die am 19. 7. wirksam gewordene Kündigungserklärung hat die Klägerin binnen zwei Wochen das Arbeitsgericht angerufen, auch den Nachweis über erfolglose Beratung im Vertrauensrat vorgelegt. Dann ist sie aber, unter erneuter Kündigung auf Ende September, während dieses Monats noch weiter beschäftigt worden. Die Prozeßvoraussetzungen des § 56 A.D.G. wurden danach nicht von neuem erfüllt. In Übereinstimmung mit dem ersten Urteil glaubt jedoch das Gericht im vorliegenden Fall von einer wiederholten Erfüllung der Formerfordernisse absehen zu können. Denn der Rechtsstreit war, als sich die Tätigkeit der Klägerin über Ende August hinaus fortsetzte, bereits anhängig. Eine erneute Erhebung der Widerrufsklage wäre sinnlos gewesen und der Einrede der Rechtshängigkeit begegnet. Nach der im Tatbestand des ersten Urteils niedergelegten Erklärung der Beklagten hat sie in ihrem eigenen Interesse, um die Schlußabrechnungen zu ermöglichen und zusätzliche Kosten zu vermeiden, die Klägerin noch einen Monat im Dienste behalten. Die Beklagte hat dadurch nicht etwa die Kündigung im Sinne des § 57 A.D.G. widerrufen; von einer Erfüllung des Urteils, das zu dieser Zeit noch nicht erlassen war, kann keine Rede sein. Ebenföwenig hat die Klägerin auf den Kündigungsschutz verzichtet. Aus dem Verhalten beider Teile im weiteren Prozeßverlauf geht hervor, daß nach ihrer übereinstimmenden Ansicht die ursprüngliche Kündigung nicht beseitigt, sondern lediglich der Ablauf der Kündigungsfrist um einen Monat hinausgeschoben sein sollte. Eine erneute Besprechung im Vertrauensrat und die Vorlage einer Bescheinigung hierüber zu verlangen, wäre unter diesen Umständen ein übertriebener Formalismus, den das Gericht ablehnt.

2. Nach eingehender Darlegung des Standpunkts der Parteien im Tatbestand stellt das angefochtene Urteil in den Gründen als unstrittig fest, daß die Kündigung unbillig hart und „eigentlich“ durch die Betriebsverhältnisse nicht veranlaßt war. Es glaubt aber, aus rechtspolitischen und weltanschaulichen Erwägungen sich über die Vorschrift des § 56 A.D.G. hinwegsetzen und „formalistisches Denken“ ablehnen zu sollen. Mit Erfolg

wendet sich die Berufung gegen diese Begründung des klageabweisenden Erkenntnisses. Wenn der Richter, wie es hier geschehen ist, im Rechtsstreit das Vorhandensein eines im Gesetz niedergelegten Tatbestandes klar und deutlich feststellt, so ist er auch verpflichtet, daraus die gesetzlichen Rechtsfolgen zu ziehen. Denn er ist, als Rechtswahrer, dem Gesetz unterworfen (RG. 145 S. 3 ff.). Dies gilt ganz besonders, wenn es sich um die Anwendung von Rechtsätzen handelt, die der nationalsozialistische Staat selbst verkündet hat. Bei der Gestaltung dieses Werkes, bei der Kundgabe seines Willens, hat der Gesetzgeber selbstverständlich der nationalsozialistischen Rechtspolitik und Weltanschauung im vollen Umfange Raum gegeben und es kommt dem Richter nicht zu, durch eigene Erwägungen rechtspolitischer Art seinerseits diesen Raum zu verengen oder zu erweitern. Wie der Staat die Organisation der gesamten deutschen Wirtschaft auf dem Betrieb als der untersten Keimzelle aufgebaut hat, so hat er die Betriebsverbundenheit, das Treueverhältnis zwischen Führer und Gefolgschaft, als tragende Grundlage der Gemeinschaftsarbeit und des Arbeitsrechtes erkannt und verwertet. Auf diesem Grundgedanken beruht auch der Schutz des § 56 A.D.G., der dem Mißbrauch des formalen Kündigungsrechtes, das dem Arbeitgeber vertraglich zusteht, in den vom Gesetz erfaßten Fällen entgentreten will. Ist ein solcher Fall festgestellt und wendet der Richter hierauf die vom nationalsozialistischen Staate gegebene Rechtsnorm an, so kann von einem formaljuristischen Denken nicht die Rede sein. Die Fragen, ob die Entlassung ein Mitglied der Gefolgschaft unbillig hart trifft und ob sie nach der Betriebslage erforderlich ist, lassen sich kaum vom Standpunkt formalen Rechtes aus beurteilen. Bei ihrer Prüfung muß allerdings von den Grundgedanken nationalsozialistischer Anschauung soweit sie in dem A.D.G. ihren Niederschlag gefunden haben, ausgegangen werden. Dazu gehört namentlich der Grundsatz, daß Gemeinnutz vor Eigennutz zu gehen hat. Hätte der erste Richter von dieser Grundlage aus die Kündigung für nicht unbillig hart erklärt, so hätte ihm der Vorwurf der Berufungsschrift, er habe das Ergebnis ins Gegenteil verkehrt, nicht gemacht werden können. Das Berufungsgericht hat nunmehr von neuem zu prüfen, ob die sachlichen Voraussetzungen des § 56 A.D.G. gegeben sind. Dabei ist es, soweit nicht die Streitteile einhellig abweichende Erklärungen abgeben, an die Beweisregeln des § 314 Z.P.D. gebunden. Der Tatbestand des ersten Urteils stimmt mit

dem Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 11. 9. 34 überein; er beweist deshalb, daß das Parteivorbringen im ersten Rechtszug so gelautet hat, wie dort berichtet ist.

3. Da die Widerrufsklage bei jeder Entlassung erfolglos bleibt, wenn diese aus betrieblichen Notwendigkeiten nicht zu umgehen ist, so erscheint es zweckmäßig, zunächst diese Grundlage zu erörtern (Mansfeld Anm. IIe zu § 56 ADO.). Hierzu trägt, unter Widerspruch der Gegenseite die Beklagte vor, sie müsse im Interesse ihres Betriebs als Genossenschaft die Stellungnahme ihrer Mitglieder berücksichtigen. Auch habe der Revisionsbericht die Personalausgaben als um 1/2% zu hoch gezeichnet.

Zu dem ersten Punkt hat sich die Beklagte vor dem Arbeitsgericht laut Tatbestand in folgender Weise geäußert: „Die Kreisleitung G. der NSDAP. sei im Einvernehmen mit der Ortsgruppe Kl.-L. der Ansicht, daß die Stelle aus wirtschaftlichen, politischen und sozialen Gründen mit einer geeigneten männlichen Person der NSDAP. zu besetzen sei. Diese Äußerung der Kreisleitung sei für die Betriebsführung verbindlich gewesen und für sie der einzige Anlaß zur Kündigung.... Grundsätzlich verschließen man sich nicht den Argumenten der Kreisleitung. Es sei eine selbstverständliche Kameradschaftspflicht, Stellen für alte Kämpfer freizumachen, auch wenn diese sich weniger eignen sollten, als die durch sie zu ersetzenden Personen. Jedoch könne man im Interesse des Betriebes diese Ansicht nicht ganz ohne Bedenken befürworten. Die nicht endenden personellen Umbesetzungen in den Verbrauchergenossenschaften bringen die Mitglieder der früheren Konsumvereine nicht zur Ruhe und machen sich in lebhaften Versammlungen und Austrittsbewegungen bemerkbar. Die Betriebsführung habe kein eigenes Interesse an der Entlassung der Klägerin und die wahre Streitpartei sei eigentlich die Kreisleitung G. bzw. die Ortsgruppe Kl.-L.“

Nach diesen Erklärungen, deren Abgabe auch für den zweiten Rechtszug feststeht, haben also gerade die häufigen Veränderungen im Personalbestand der Beklagten zu Schwierigkeiten geführt und die Beklagte folgert daraus, daß die Entlassung der Klägerin ihren Interessen widerstreite. Diese Folgerung wird unterstützt durch den Inhalt des vorzüglichen Zeugnisses, daß sie der Klägerin ausgestellt hat. Mit der entgegengesetzten, nicht bewiesenen Behauptung kann die Beklagte nunmehr nicht durchdringen. Uebrigens ergibt sich aus dem vorgelegten Schriftwechsel zwischen

der Beklagten und der Ortsgruppe der NSDAP. in Kl.-L., daß die dortige Stimmungsmache gegen den Geschäftsbetrieb der Beklagten hauptsächlich auf mangelndes Verständnis für den genossenschaftlichen Gedanken zurückzuführen war. Dem gegenüber hätte eine geeignete Aufklärung wohl Erfolg gehabt, zumal die Leitung der Genossenschaft restlos in Händen von Parteigenossen lag und noch liegt.

Der im Auszug abgeschrieben vorgelegte Revisionsbericht ist jedenfalls erst nach dem 15. 9. 34 der Beklagten zugegangen. Er kann also zur Begründung der Kündigung vom 17. Juli nicht herangezogen werden. Es ist auch in keiner Weise dargelegt, daß die Entlassung gerade einer so niedrig entlohnnten Kraft, wie der Klägerin, geeignet wäre, die anempfohlene Kostenlenkung wesentlich zu fördern. Dies um so weniger, als an Stelle der Klägerin ein männlicher — wahrscheinlich teurerer — Ersatz eingestellt werden sollte.

Aus der Weiterbeschäftigung während des Monats September und den Erklärungen der Beklagten hierzu, die sie im ersten Rechtszug abgegeben hat, ist im Zusammenhang mit dem Inhalt des Zeugnisses zu schließen, daß die Klägerin als eine wertvolle, zeitweise kaum entbehrliche Kraft für den Betrieb der Beklagten durchaus nützlich gewesen ist. In Übereinstimmung mit dem ersten Urteil ist sonach festzustellen, daß die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes nicht bedingt war.

4. Das Vorbringen der Klägerin über ihre familiären und wirtschaftlichen Verhältnisse ist von der Beklagten nicht bestritten. Danach trägt sie zum Unterhalt ihrer Eltern bei. Ihr Vater ist kriegsbeschädigt, verdient monatlich 137 M. und ist ohne Vermögen. Sie war z. B. der Kündigung trotz ihres jugendlichen Alters bereits über 5 Jahre bei der Beklagten tätig, die ihr in Leistung, Arbeit und Betragen das beste Zeugnis ausgestellt hat. Aus dem erwähnten Briefwechsel geht hervor, daß die Entlassung auf politische Gründe zurückzuführen ist. Am 19. 5. 34 wandte sich die Ortsgruppe der NSDAP. an die Kreisleitung, indem sie den Vater der Klägerin als früher führenden SPD.-Funktionär und Angehörigen des Gemeinderats schilderte, der sich auch jetzt noch nicht umgestellt hätte, und weiter darlegte, daß das Zusammenfließen von zwei Verdiensten in einen Haushalt bei arbeitslosen Parteigenossen Anstoß erregt habe. Die Kreisleitung ersuchte darauf die Beklagte, im Einvernehmen mit ihr

die Klägerin durch die Tochter eines arbeitslosen oder sozial schlecht gestellten Parteigenossen zu ersetzen. Am 10. 7. 34 äußerte die Ortsgruppe ihre Ansicht dahin, die Entlassung würde auf keine Schwierigkeiten stoßen, wenn an Stelle der Klägerin eine männliche Arbeitskraft eingestellt würde.

Aus diesen Vorgängen ist zu folgern, daß das Vorgehen gegen die Stellung der Klägerin in der Hauptsache durch die staatsfeindliche Einstellung ihres Vaters veranlaßt war. Gegen die Klägerin selbst konnte offenbar ein ähnlicher Vorwurf nicht erhoben werden; andernfalls wäre er von der Beklagten in dem Zeugnis oder doch in der Verhandlung ausgedrückt worden. Die Beklagte hat aber nach dem Tatbestand jedes eigene Interesse ihres Betriebes an der Entlassung der Klägerin in Abrede gestellt. Das stimmt überein mit ihrer früheren Erklärung vom 17. 7. 34, als die Beklagte an die Rechtsberatungsstelle der DAF schrieb: „Wir nehmen bestimmt an, daß Sie der Lösung, die ja letzten Endes nicht von uns, sondern von einer politischen Stelle ausgeht, in zustimmendem Sinne beitreten, also der Kündigung stattgeben.“ Aus dem gleichen Briefe ergibt sich der Plan der Beklagten für die Neubefetzung der freiwerdenden Stelle. Danach wollte sie einen auf Drängen einer Ortsgruppe als Verkäufer eingestellten, seither nur tageweise beschäftigten „jungen Mann“ (S.A.-Mann) künftig zu voller Tätigkeit mit entsprechender Vergütung verwenden und an seinem Platz eine jüngere Verkäuferin, vorerst nicht mit voller Arbeitsleistung, in den Betrieb aufnehmen.

Wenn das erste Urteil die Kündigung als unbillig hart bezeichnet, so mußte das Berufungsgericht dieser Auffassung beitreten. Es geht nicht an, eine fast volljährige, seit 5 Jahren im Erwerbsleben stehende und bewährte Angestellte für politisch zu verurteilende Ansichten ihres Vaters mit dem Verlust ihrer Stellung büßen zu lassen. Es läßt sich auch mit der Rücksicht auf das Gemeinwohl nicht ohne weiteres eine Maßnahme begründen, die einem Arbeitslosen oder nur teilweise Beschäftigten eine Arbeitsstelle dadurch verschafft, daß deren Inhaber der Arbeitslosigkeit überantwortet wird. Wohl aber ist die Entlassung eines jugendlichen ledigen Arbeitnehmers aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen zu rechtfertigen und in der Regel als unbillig hart nicht anzusehen, wenn dadurch für einen erwerbslosen

Familienernährer oder für einen um den nationalen Aufschwung besonders verdienten Deutschen ein Arbeitsplatz freigemacht wird.

Für einen Austausch von Arbeitskräften hatte aber der nationalsozialistische Staat bereits vor Erlass des angefochtenen Urteils Grundsätze rechtspolitischer, sozialer und wirtschaftlicher Art aufgestellt, die im ersten Rechtszuge offenbar nicht beachtet worden sind. Wenn sie auch erst nach Ausspruch der ersten Kündigung verkündet wurden, so erheischen sie doch Beachtung, weil sie selbstverständlich die Auffassungen der Führung von Staat und Partei über Zulässigkeit und Umfang jener Maßregeln zum Ausdruck bringen. Nach §§ 1 u. 2 der VO. über die Verteilung von Arbeitskräften vom 10. 8. 1934, erlassen auf Grund des Gesetzes über wirtschaftliche Maßnahmen, ist allein der Präsident der Reichsanstalt zur Regelung des Austausches berechtigt und es ist allen anderen Stellen, die er nicht ausdrücklich ermächtigt, jede Einwirkung verboten. Unter diesen Stellen sind nicht nur Behörden, sondern auch Einzelpersonen und Organisationen jeder Art zu verstehen (Zschucke in DMR. II S. 278). Die Freimachung von Arbeitsstellen steht nach der Anordnung des Präsidenten der Reichsanstalt vom 28. 8. 34 unter der alleinigen Verantwortung des Betriebsführers, dem bindende Richtlinien gegeben sind. Nach § 7 Abs. 2 der Anordnung darf die Maßnahme nicht zu einer Verminderung der Gefolgschaft oder zu einer ungewollten Arbeitslosigkeit der zur Entlassung kommenden Arbeitskräfte führen. Diese Bestimmung ist nach Zschucke a. a. O. „der große Regulator der Anordnung, der zusammen mit den wirtschaftlichen und betrieblichen Erfordernissen das Ausmaß bestimmt, in dem es zu einer Entfernung Jugendlicher aus den Betrieben überhaupt nur kommen kann.“ Dieser Grundsatz steht mit der von der Beklagten vorgenommenen Entlassung im unvereinbaren Gegensatz. Die Beachtung der Vorschrift ist von den maßgebenden Regierungsstellen als ganz besonders notwendig betont worden; so die Äußerungen in Arbeitsrechts-Kartei, Tagesfragen 65, ArbBl. 1934 Heft 25 II S. 335 ff., Heft 27 I S. 232. Hier wendet sich der Präsident der Reichsanstalt gegen planlosen und willkürlichen Austausch und legt wiederholt dar, es sei den Jugendlichen nicht zuzumuten, die Erwerbslosigkeit mit ihren materiellen und moralischen Folgen auf sich zu nehmen. Er weist die allein zuständigen Arbeitsämter an, im Einvernehmen mit dem Betriebsführer sicherzustellen, daß die Entlassung

und das Angebot anderer offener Arbeitsplätze — bei weiblichen Personen kommt auch die Hauswirtschaft in Frage — Zug um Zug erfolgt. Erst nach dieser Sicherstellung soll der Arbeitgeber entscheidende Schritte tun, namentlich Kündigungen vornehmen.

Diese Grundsätze liegen durchaus in der Richtung des Zieles der Arbeitsfront, deren Erfolg nicht dadurch gefördert wird, daß bei Eingliederung eines Arbeitslosen in die Wirtschaft wiederum ein Beschäftigter arbeitslos wird, es sei denn, daß er die Entlassung freiwillig auf sich nimmt. Das Gericht hat bei Entscheidung über die Widerrufsklage diese Richtlinien zu beachten. Unstreitig ist der Klägerin ein anderer Arbeitsplatz nicht zugewiesen, das Arbeitsamt mit dem Austausch überhaupt nicht befaßt worden. Unter diesen Umständen ergibt sich die Feststellung, daß die sachlichen Voraussetzungen des § 56 AÜG. in vollem Umfange zu bejahen sind.

5. Die angefochtene Entscheidung war deshalb aufzuheben und die Beklagte, unter Kostenfolge nach § 91 ZPO., zum Widerruf der Kündigung zu verurteilen. Bei dem Ausmaß der Entschädigung nach § 58 AÜG. wurde auf die bereits dargestellte Lage der Klägerin, andererseits auf die für die Beklagte gegebene Notwendigkeit, ihre Personalausgaben zu vermindern, Bedacht genommen. Die Lehrzeit der Klägerin ist in die Dauer ihrer Beschäftigung bei der Beklagten einzurechnen (Mansfeld Ann. 2b zu § 57), so daß sich mehr als 4 Jahre ergeben. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens erschien eine Entschädigung in Höhe von 200 RM. angemessen.

Nr. 18 (LUG)

1. Die Verbände der Arbeitsfront waren Rechtsnachfolger der alten Gewerkschaften i. S. des Kündigungsgesetzes.
2. Zur Frage, wann anzunehmen ist, daß ein früherer Gewerkschaftsangehöriger durch Weiterbeschäftigung in ein unmittelbares Vertragsverhältnis zu dem neuen NS.-Verband getreten ist.
3. Für die Verbindlichkeiten der inzwischen aufgelösten Verbände der AÜF. haftet die Arbeitsfront als Rechtsnachfolgerin.
4. Die VO. des Führers und Reichskanzlers v. 24. 10. 34 über Wesen und Ziele der Arbeitsfront ist rechtsgültig.
5. Nach dem in § 9 dieser VO. angeordneten Vermögensüber-

gang ist die Beschlagnahme des Gewerkschaftsvermögens gegenstandslos geworden und die Arbeitsfront haftet nunmehr für Verbindlichkeiten der alten Gewerkschaften nach § 419 BGB.

Landesarbeitsgericht Berlin 3. Kammer.

Urteil vom 17. November 1934. — 103 S 445/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Berlin.

Der Kl. war seit dem 1. 3. 19 Angestellter des früheren Deutschen Baugewerksbundes. Nach Uebernahme der Gewerkschaften durch den NSBD.-Beauftragten kündigte ihm dieser unter Beachtung des Kündigungsgesetzes zum 31. 12. 33. Am 31. 7. 33 wurde der Kl. fristlos entlassen und erhielt ein von dem Deutschen Arbeiterverbande des Baugewerbes ausgestelltes Zeugnis, wonach er seit dem 1. 5. 33 bis zum 31. 7. 33 unter der Leitung des neuen Verbandes gearbeitet hat und infolge der Gleichschaltung der Gewerkschaften aus dem Verbandsverbande ausgeschiedet.

Mit der Klage hat der Kl. von dem Deutschen Arbeiterverbande des Baugewerbes die Bezahlung seines Gehalts für die Monate Aug. bis Dez. 33 begehrt.

Das ArbGer. hat den Verband durch rechtskräftig gewordenen Teilurteil zur Zahlung von 355 RM. für den Monat Aug. verurteilt. Durch Schlußurteil hat es die Klage im übrigen abgewiesen.

Mit der Berufung erstrebt der Kl. die Durchsetzung des Klageanspruches im vollen Umfange, indem er auf das die Anwendbarkeit des Kündigungsgesetzes nunmehr bejahende Urteil des Reichsgerichts v. 29. 9. 34¹⁾ verweist und ausführt, das ArbGer. habe zu Recht in dem Teilurteil das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kl. und dem Verbandsverbande bejaht. Nachdem nunmehr die VO. des Führers und Reichskanzlers v. 24. 10. 34 über Wesen und Ziele der Arbeitsfront ergangen sei, hafte diese auf Grund der erfolgten Uebertragung des Vermögens der früheren Gewerkschaften in entsprechender Anwendung des § 419 BGB. Mit der Uebertragung habe die Beschlagnahme ihr Ende gefunden. Er richte die Klage deshalb gegen die Deutsche Arbeitsfront.

Die Berufung begehrt Zurückweisung der Berufung, indem sie das Zustandekommen eines Vertrages mit dem Kl. leugnet, die Rechtswirksamkeit der VO. v. 24. 10. 34 bezweifelt und sich im übrigen auf die überreichten Artikel im Völkischen Beobachter v. 31. 10. 34 bezieht.

Aus den Gründen:

Der zulässigen, frist- und formgerechten Berufung konnte der Erfolg nicht versagt werden.

I. 1. Der Deutsche Arbeiterverband des Baugewerbes ist, wenn

¹⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 22 RUG. S. 77 ff.

er auch nach dem Urte. des RG. v. 28. 2. 34²⁾ nicht echter Rechtsnachfolger des Deutschen Baugewerksbundes ist, doch sein Rechtsnachfolger i. S. des KündSchG. Dies hat die erkennende Kammer bereits in dem ausführlichen Urteile vom 18. November 1933 (ArbRSamml. Bd. 19 Seite 202 ff. LUG.) ausgesprochen. Daran ist festzuhalten, zumal sich nunmehr auch das RAG. in dem Urte. v. 29. 9. 34 (RAG 68/34)³⁾ zu der gleichen Rechtsauffassung bekannt hat.

2. Der Kl. hat auch zu dem Deutschen Arbeiterverbände des Baugewerbes in einem unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnis gestanden, das zu seiner Beendigung einer Kündigung bedurfte. Das VerGer. kann sich der bejahenden Stellungnahme des Arb.=Ger. in dem — von dem Arbeiterverbände nicht angegriffenen und rechtskräftigen — Teilurte. um so mehr vollinhaltlich anschließen, als dem Kl. im Zeugnisse bescheinigt worden ist, daß er unter der Leitung des neuen Verbandes gearbeitet hat und aus ihm ausscheidet. Der Verband muß diese eigene Erklärung nach Treu und Glauben gegen sich gelten lassen (§ 242 BGB.). Eine Befristung des Vertrages i. S. des § 620 Abs. 2 BGB. ist nicht daran getan worden. Bei einer Dienstzeit des Kl. von über 12 Jahren wirkt die Kündigung v. 2. 5. 33 nach § 2 KündSchG. erst zum 31. 12. 33. Der Gehaltsanspruch des Kl. bis dahin ist daher nach § 615 BGB. begründet.

3. Für diese Verbindlichkeit des Deutschen Arbeiterverbandes für das Baugewerbe haftet die Deutsche Arbeitsfront unmittelbar aus folgendem Grunde: Der Deutsche Arbeiterverband für das Baugewerbe war unstreitig einer der in dem Gesamtverbände der Arbeiter zusammengeschlossenen 14 neuen Arbeiterverbände und damit ein Bestandteil der Deutschen Arbeitsfront (vgl. Daeschner, Die Deutsche Arbeitsfront — Heerschild-Schriftenreihe Nr. 2 — S. 15 ff.). Durch die Anordnung des Führers der Deutschen Arbeitsfront v. 25. 1. 34 ist die seitherige Gliederung der Verbände aufgehoben und in eine betriebsorganische Gliederung umgewandelt worden (a. a. O. S. 41). Die Umorganisation ist jetzt beendet, damit sind die neugeschaffenen Verbände wieder aufgelöst und in der Deutschen Arbeitsfront unmittelbar aufgegangen, die ihre Rechtsnachfolgerin unbestreitbar ist. Aus diesem Grunde rechtfertigt sich die vom Kl. begehrte Aenderung des Klagerubrumms.

²⁾ Vgl. ArbRSamml. Bd. 20 RAG. S. 102.

³⁾ Vgl. Anm. 1.

II. Selbst wenn aber das Zustandekommen eines unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnisses des Kl. zu dem Arbeiterverbände des Baugewerbes und dessen Rechtsnachfolgereigenschaft i. S. des KündSchG. verneint werden müßte, würde die Deutsche Arbeitsfront auf Grund der durch die WD. des Führers und Reichskanzlers Adolf Hitler über Wesen und Ziel der Arbeitsfront v. 24. 10. 34 geschaffenen Rechtslage haften. Ihre Rechtswirksamkeit zu bezweifeln, erscheint nicht angängig. Nach neuer Rechtsauffassung steht den Gerichten ein Nachprüfungsrecht gegenüber den Reichsgesetzen der Reichsregierung nicht zu (vgl. Carl Schmitt, Der deutsche Staat der Gegenwart, Heft 1 S. 21 f.), da sie eine Durchbrechung des Führergrundsatzes von außen her bedeuten würde. Auf Grund des Gesetzes zur Sicherung der Einheit von Partei und Staat v. 1. 12. 33 (RGBl. I S. 1016) in der Fassung v. 3. 7. 34 (RGBl. I S. 529) muß dies auch gegenüber sonstigen auf Grund dieses Gesetzes getroffenen Anordnungen des Führers gelten. Er erläßt nach § 8 insbesondere die zur Durchführung und Ergänzung des Gesetzes erforderlichen Vorschriften. Der Führer der Bewegung ist zugleich der Führer der Nation. Es steht in seinem Ermessen, in welcher Eigenschaft er tätig werden und seine Anordnungen treffen will (vgl. Keesse, Kommentar zum Einheitsgesetz S. 82 ff.). Die Verordnung vom 24. 10. 34 ist eine auf Grund des § 8 erlassene Durchführungs- und Ergänzungsvorschrift. Dies wird bestätigt durch ihren § 3, nach dem die Deutsche Arbeitsfront eine Gliederung der NSDAF. i. S. des Gesetzes zur Sicherung der Einheit von Partei und Staat v. 1. 12. 33 ist. Die Bedeutung der WD. des Führers ist von dem Reichsorganisationsleiter Dr. Ley am 30. 10. 34 u. a. dahin erläutert worden, ob Adolf Hitler diese Verordnung als Reichskanzler, als Reichspräsident oder als Führer der Partei unterschrieben habe, sei für die Arbeitsfront völlig gleichgültig; für die Arbeitsfront genüge das eine, daß der Name Adolf Hitler unter dieser WD. stehe (vgl. Arbeitsrecht-Partei, Tagesfragen 73). Daß die Deutsche Arbeitsfront in ihrem Zweckgedanken und in ihrem Aufbau (vgl. die §§ 1—3 und namentlich § 7) grundverschieden ist von den früheren gewerkschaftlichen Organisationen und daher mit den Ausführungen des Urte. des RAG. in dem Urte. v. 28. 2. 34 nach wie vor davon auszugehen ist, daß sie nicht echte Rechtsnachfolgerin der früheren Gewerkschaften ist, bedarf hier keiner näheren Darlegung. Jedoch bildet nach § 9 das Vermögen der ehemaligen Ge-

werkchaften, der ehemaligen Angestelltenverbände und der ehemaligen Unternehmervereinigungen einschließlich ihrer Hilfs- und Ersatzorganisationen, Vermögensverwaltungen und wirtschaftlichen Unternehmungen das Vermögen der Deutschen Arbeitsfront. Dieses Vermögen bildet den Grundstock für die Selbsthilfeeinrichtung der Deutschen Arbeitsfront. Damit sind die genannten Vermögen kraft Gesetzes auf die Deutsche Arbeitsfront übergegangen und sind nunmehr ihr Eigentum geworden mit der Auflage, es für die Selbsthilfeeinrichtung zu verwenden. Es handelt sich somit um eine unselbständige (fiduziarische) öffentlich-rechtliche Stiftung, durch die das volle Eigentumsrecht der Deutschen Arbeitsfront nicht berührt wird. Mit der erfolgten gesetzlichen Regelung des Eigentums an den genannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden ist auch die zum Zwecke der vorläufigen Sicherstellung erfolgte Beschlagnahme des Vermögens der ehemaligen freien Gewerkschaften als gegenstandslos und aufgehoben anzusehen. Da somit auch das Vermögen des Deutschen Berggewerksbundes in das Eigentum der Deutschen Arbeitsfront übergegangen ist, haftet sie in entsprechender Anwendung des § 419 BGB. als Vertragsübernehmer für dessen Verbindlichkeiten. Daß diese Rechtsauffassung sehr wohl möglich ist, hat das RMG. bereits in dem Ur. v. 28. 2. 34 angedeutet, wo es heißt (vgl. ArbRSamml. Bd. 20 S. 111): „Sofern das LUG. damit hat zum Ausdruck bringen wollen, daß eine analoge Anwendung des § 419 BGB. auf alle Fälle eines nicht vertragmäßigen Vermögensübergangs grundsätzlich abzulehnen sei, kann es dahingestellt bleiben, ob diese Ansicht zu billigen sein würde oder ob es nicht vielmehr auch in Fällen des nicht vertragmäßigen Vermögensüberganges der der Bestimmung des § 419 BGB. zugrunde liegende Zweckgedanke unter Umständen eine Haftung des Vermögensübernehmers in analoger Anwendung des § 419 BGB. zu rechtfertigen vermöchte. Immer aber würde die analoge Anwendung voraussetzen, daß es sich nicht nur um einzelne Vermögensstücke des Schuldners, sondern um das Vermögen im ganzen oder doch in seinen wesentlichen Bestandteilen handelt und daß das Vermögen nicht nur zu Besitz und Gebrauch überlassen wird, sondern ein Übergang in das Recht des Dritten, als eine Uebereignung in Frage steht.“ In demselben Sinne hat sich das RMG. in dem Urteil v. 6. 6. und in zwei Ur. v. 25. 8. 34 (ArbRSamml. Bd. 21 RMG. S. 80, 203, 232) ausgesprochen, so daß unbedenklich angenommen werden kann, daß es selbst die er-

mähnte Rechtsauffassung (vgl. auch RG. Bd. 69 S. 288) teilt. Da die Deutsche Arbeitsfront eine Beschränkung ihrer Haftung entsprechend der Vorschrift des § 419 Abs. 2 BGB. nicht geltend gemacht hat, war sie — abgesehen von den Ausführungen zu I — auch aus diesem Grunde antragsgemäß zu verurteilen.

Anmerkung. Das Ur. ist außerordentlich interessant und verdient ganz besondere Beachtung. Das LUG. hat die Revision mit der nicht ganz zweifellosen Begründung nicht zugelassen, daß bereits die Ausführungen zu I der Entscheidungsgründe, die auf der Rechtspr. des RMG. beruhen, die Entsch. tragen. Vgl. im übrigen die Anm. oben S. 85 ff. (RMG.).
Ripperden.

Nr. 19 (LUG)

1. Eine Kündigung muß den Willen zur Beendigung des Vertragsverhältnisses klar und unzweideutig zum Ausdruck bringen.
2. Zur Frage, wann in dem Verhalten eines entlassenen Angestellten die stillschweigende Zustimmung zur fristlosen Aufhebung des Dienstvertrages liegt.
3. Bedeutung von Erklärungen der Hauptgesellschaft und der Tochtergesellschaft für Angestellte, die bei beiden Gesellschaften tätig sind.
4. Führt ein Angestellter der Hauptgesellschaft in dieser Eigenschaft die Geschäfte der Tochtergesellschaft, so kann, wenn er schuldhaft die Tochtergesellschaft schädigt, die Hauptgesellschaft den Anspruch auf Schadensersatz geltend machen. Entsprechendes gilt, wenn sich der Angestellte auf Kosten der Tochtergesellschaft ungerechtfertigt bereichert.

Landesarbeitsgericht Dortmund.

Urteil vom 5. Oktober 1934. — X S. 107/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Dortmund.

Zu dem Unternehmen der Beklagten gehören vier Zechen und eine Kohlenhandels-gesellschaft. Sie sind Gewerkschaften neueren Rechts, ihre Rure befinden sich aber bis auf wenige in der Hand der Beklagten. Deren Vorstandsmitglieder sind auch Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Grubenvorstände. Die Verwaltung der Gewerkschaften wird von der sogenannten Bergwerksabteilung der Beklagten geführt, jedoch selbständig für jede einzelne Gewerkschaft, die auch mit den Angestelltengehältern der Bergwerksabteilung belastet werden.

Durch Vertrag vom 27. 6. 26 wurde der Kläger als Leiter dieser Bergwerksabteilung bestellt und als Direktor der einzelnen Zechen. Bei drei Gewerkschaften war er auch Mitglied des Grubenvorstandes.

Am 24. 6. 33 erhielt der Kläger während eines Krankheitsurlaubs ein Schreiben des von der preußischen Staatsregierung bei der Beklagten eingesetzten Staatskommissars folgenden Wortlauts:

„Hierdurch teile ich Ihnen mit, daß ich Sie von der Dienstleistung bei unserem Unternehmen mit sofortiger Wirkung suspendiere und Sie ersuche, sich jeder dienstlichen Betätigung zu enthalten. Wenn die von mir eingeleitete Untersuchung zu ihrem letzten Ergebnis geführt haben wird, werden Ihnen die Gründe dieser Maßnahme mitgeteilt werden. Ihre Gehaltsbezüge werden mit sofortiger Wirkung gesperrt.

Der Staatskommissar.“

Am 6. Juli erhielt er von sämtlichen fünf Gewerkschaften je ein Schreiben folgenden Inhalts:

„Nachdem Ihr Dienstverhältnis zu uns bzw. zu den Vereinigten Elektrizitätswerken Westfalen A.-G. mit Ende vorigen Monats abgelaufen ist, widerrufen wir hiermit vorsorglich ausdrücklich in aller Form die Ihnen unter dem 9. 9. 26 von dem damaligen Grubenvorstand erteilte Generalvollmacht. Wir bitten, uns den Empfang dieses Schreibens zu bestätigen und uns die in Ihrem Besitz befindliche Ausfertigung der Ihnen seinerzeit erteilten Vollmacht zurückzusenden. Gleichzeitig bitten wir um Ihre schriftliche Mitteilung, daß Sie Ihr Amt als Mitglied unseres Grubenvorstandes niederlegen.

Der Staatskommissar.

Der Grubenvorstand.“

Der Kläger beantwortete am 10. Juli dieses Schreiben mit je einem an jede der fünf Gewerkschaften gerichteten Schreiben folgenden Inhalts:

„Hierdurch bestätige ich den Empfang Ihres Schreibens vom 6. d. M. Die mir seinerzeit erteilte Vollmacht reiche ich Ihnen anbei zurück. Gleichzeitig lege ich mein Amt als Grubenvorstandsmitglied nieder.“

Der Kläger verlangt Fortzahlung seines Gehalts. Die Beklagte lehnt das ab und weist darauf hin, daß der Kläger sich durch sein Schreiben vom 10. Juli mit der Beendigung seines Dienstverhältnisses einverstanden erklärt habe. Ferner macht sie eine Reihe von Gegenforderungen geltend, weil der Kläger schuldhaft ihre Untergesellschaften geschädigt und sich außerdem von ihnen zu hohe Beträge an Aufwandsentschädigungen habe auszahlen lassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im wesentlichen abgewiesen. Es nimmt an, daß das Vertragsverhältnis durch die Schreiben vom 6. und

10. Juli im gegenseitigen Einverständnis zum 30. Juni 1933 aufgelöst worden sei. In den Schreiben der Gewerkschaften vom 6. Juli könne nur ein in besonders schonender Weise gemachtes Angebot an den Kläger, sich mit der Auflösung seines Dienstverhältnisses zum 30. Juni unter den gegebenen Verhältnissen einverstanden zu erklären, erblickt werden, und sein Antwortschreiben könne nur besagen, daß er dieses Angebot annehme, da er sonst sich seine Rechte in irgendeiner Weise vorbehalten haben würde. Es lehnt dagegen die geltend gemachten Gegenforderungen ab, weil die Beklagte zu ihrer Geltendmachung nicht sachlich befugt sei. Denn alle Beträge, welche die Beklagte ersetzt verlange, seien aus den selbständigen Kassen der Gewerkschaften geleistet worden und mithin die Beklagte dadurch nicht geschädigt worden. Geschädigt seien vielmehr nur die Gewerkschaften. Trotz aller wirtschaftlicher Betrachtung könnten bei der nicht nur formellen, sondern auch tatsächlichen Aufrechterhaltung der Selbständigkeit der Gewerkschaften nur diese als Gläubiger der Forderungen angesehen werden.

Die Berufung des Klägers hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts muß eine Kündigungserklärung den Willen zur Beendigung des Vertragsverhältnisses klar und unzweideutig zum Ausdruck bringen und keinerlei Ungewißheit über die Auflösung des Vertragsverhältnisses und den Zeitpunkt lassen. (Bensh. Samml. Bd. 18 S. 447). Diese Voraussetzungen erfüllen aber die Schreiben vom 6. Juli nicht. Gegen den Willen einer Kündigung spricht zunächst einmal, daß von der Beendigung des Vertragsverhältnisses nur in einem Nebensatz gesprochen wird, daß auch nicht die Beendigung selbst ausgesprochen, sondern nur auf eine bereits eingetretene Beendigung hingewiesen wird. Dieser Hinweis bildet auch nur die Begründung zum Hauptgegenstand des Schreibens, nämlich dem Widerruf der erteilten Generalvollmachten und dem Ersuchen um Rückgabe der erteilten Vollmachten, wie um Niederlegung des Amtes als Grubenvorstandsmitglied. Weiter ist in dem Schreiben davon die Rede, daß „vorsorglich, ausdrücklich in aller Form“ die Generalvollmacht widerrufen werde. Der Zweck des Schreibens war also der, aus juristischen Sicherheitsgründen noch durch formelle Erklärung die Vertretungsmacht zum Erlöschen zu bringen, obwohl nach Ansicht der Gewerkschaften die Vollmacht mit der angenommenen Beendigung des Dienstverhältnisses an sich ohne weiteres erloschen war. Daß mit dem Schreiben nur eine Form

erfüllt werden sollte, ergibt sich aus der Häufung der Worte vorzorglich, ausdrücklich, in aller Form, wie aus dem Umstande, daß jeder der Vollmachtgeber ein gesondertes Schreiben sandte. Der Kläger hat dies offenbar auch so aufgefaßt, da er ebenfalls jeder der Gewerkschaften antwortete und jeder Gewerkschaft die ihm erteilte Vollmacht zurücksandte. Gerade der Umstand, daß dem Kläger fünf gleichlautende Schreiben zugesandt sind, spricht vor allem gegen die Annahme, daß mit dem Schreiben vom 6. Juli das Dienstverhältnis gekündigt werden sollte. Denn zu einer Kündigung des Dienstverhältnisses bedurfte es nur einer Erklärung der Beklagten als der alleinigen Vertragsgegnerin oder namens der Beklagten. Es ist nicht ersichtlich, weshalb jede der Gewerkschaften die Kündigungserklärung namens der Beklagten abgegeben haben soll, während der Widerruf der Vollmacht von jeder Gewerkschaft erfolgen mußte, da jede für sich die Vollmacht erteilt hatte.

Es geht auch aus den Schreiben in keiner Weise hervor, daß die darin abgegebenen Erklärungen namens der Beklagten abgegeben wurden, wie es nach § 180 S. 2 BGB. der Fall sein mußte (vgl. RAG. ArbRSamml. Bd. 20 S. 126). Daraus, daß das Schreiben von den beiden Vorstandsmitgliedern unterschrieben ist, folgt dieses nicht, da sie die Unterschrift nur in ihrer Eigenschaft als Grubenvorstand geleistet haben. Auch die Mitunterschrift des Staatskommissars hat offenbar nur die Bedeutung der Genehmigung, nicht einer besonderen Willenserklärung für die Beklagte. Nicht die Firma der Beklagten, sondern die der einzelnen Gewerkschaften sind am Kopfe und bei den Unterschriften angegeben. Vertragsgegner des Klägers aber war unstreitig nur die Beklagte allein. Wenn der Kläger zwar auch für die einzelnen Gewerkschaften tätig wurde, Generalbevollmächtigter der Gewerkschaften und zum Teil Mitglied des Grubenvorstandes, damit gesetzlicher Vertreter der Gewerkschaften war, so war er dieses doch nur in seiner Eigenschaft als Angestellter der Beklagten. In ein Dienstverhältnis ist er dadurch zu den Gewerkschaften selbst nicht getreten. Aus eigenem Recht konnten also die Gewerkschaften das Dienstverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht lösen. Man kann auch nicht sagen, daß, weil die Gewerkschaften wirtschaftlich mit der Beklagten eine Einheit bildeten, Untergesellschaften der Beklagten waren, sie nun befugt seien, Willenserklärungen für die Beklagte abzugeben, insbesondere einem leitenden Angestellten der Be-

klagen zu kündigen. Man wird vielleicht die Hauptgesellschaft und deren gesetzliche Vertreter für befugt halten können, mit Wirkung für die Tochtergesellschaften auf Grund der wirtschaftlichen und kapitalmäßigen Macht zu handeln, insbesondere in dringenden Fällen Angestellte der Tochtergesellschaft zu kündigen und sofort zu entlassen; man wird aber nicht umgekehrt einer Tochtergesellschaft das Recht zubilligen können, namens der Hauptgesellschaft Rechtshandlungen vorzunehmen. Dieses ist etwas so Außergewöhnliches, daß es nicht ohne weiteres angenommen werden kann. Es muß also mindestens bei einer derartigen Handlungsweise auf den Auftrag oder die Vollmacht hingewiesen werden. Daß aber die einzelnen Gewerkschaften überhaupt eine solche Vollmacht hatten, hat die Beklagte selbst nicht behauptet. Gegen die Annahme einer Kündigung, eines Kündigungswillens in dem Schreiben spricht weiter auch, daß in dem Schreiben nicht von einer sofortigen oder zukünftigen Lösung des Vertragsverhältnisses, sondern von einer bereits eingetretenen Beendigung gesprochen wird. Die Kündigung ist aber eine rechtsgestaltende Erklärung, sie soll ein Vertragsverhältnis erst zur Auflösung bringen, und zwar frühestens mit dem Wirksamwerden der Willenserklärung. Eine Kündigung mit rückwirkender Kraft ist mit dem Wesen der Kündigung unvereinbar. Schließlich kommt noch hinzu, daß dem Kläger durch das Schreiben des Staatskommissars mitgeteilt worden war, daß die Gründe für die Suspendierung ihm bekanntgegeben würden, wenn die eingeleitete Untersuchung zu einem letzten Ergebnis geführt habe. Der Kläger konnte also gar nicht erwarten, daß diese Untersuchung bereits am 6. Juli, d. h. nach kaum 2 Wochen endgültig abgeschlossen war. Die Beklagte hat ja auch selbst in den mündlichen Verhandlungen angegeben, daß vor dem Schreiben des Staatskommissars nur ein allgemeiner Verdacht bestand und die Untersuchung sehr schwierig gewesen sei, längere Zeit in Anspruch genommen habe, zumal der Staatskommissar und ihre Vorstandsmitglieder damals auch mit anderen Angelegenheiten sehr stark beschäftigt gewesen seien. Hätte die Beklagte auf Grund des allgemeinen Verdachts kündigen wollen, so hätte dieses bereits schon am 24. Juni geschehen können. Damals war aber der Staatskommissar wie auch die gesetzlichen Vertreter der Beklagten offenbar der Ansicht, daß der allgemeine Verdacht nicht genüge, weder zu einer fristlosen noch zu einer fristgemäßen Lösung des Vertragsverhältnisses, sondern daß eine endgültige Entscheidung

erst nach Abschluß der Untersuchung getroffen werden könnte, bis dahin der Kläger nur suspendiert werden sollte.

Nach alledem kann also keine Rede davon sein, daß die Schreiben der fünf Gewerkschaften vom 6. Juli unzweideutig und klar den Willen der Beklagten als Vertragsgegnerin zur Lösung des Vertragsverhältnisses zum Ausdruck gebracht haben, eine Kündigung des Dienstverhältnisses enthielten. Unklarheiten und Zweifel an der Kündigung gehen aber zu Lasten der Beklagten.

Noch viel weniger kann in dem Schreiben vom 6. Juli, wie das angefochtene Urteil annimmt, ein Angebot an den Kläger erblickt werden, sich mit der Lösung des Vertragsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt einverstanden zu erklären. Ein solches Angebot hat die Beklagte selbst in ihren Schriftsätzen niemals behauptet. Sie hat überhaupt keinen Grund dafür angeben können, weshalb in dem Schreiben als Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der 30. Juni angegeben sei. Wegen die Annahme des Vertragsangebots sprechen alle Erwägungen, die der Annahme einer Kündigung durch die Gewerkschaften entgegenstehen. Weiter fehlt jeder Anhalt dafür, weshalb schon zwei Wochen nach der Amtsenthebung dem Kläger in vornehmer Weise die Lösung des Vertragsverhältnisses angeboten sein soll, da damals ja nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten die Untersuchungen noch nicht sehr weit fortgeschritten und vor allem auch dem Kläger keine Gründe für eine sofortige oder rückwirkende Auflösung des Vertrages angegeben waren. Eine schonende oder vornehme Lösung des Vertragsverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers durch Angebot der Lösung des Vertragsverhältnisses zu dem üblichen Kündigungsstermin erfolgt aber im allgemeinen nur dann, wenn die Verfehlungen des Angestellten im einzelnen festgestellt sind, zum mindesten dem Angestellten mitgeteilt worden sind und man annehmen kann, daß er die Verfehlungen eingestehen muß oder die Behauptungen nicht widerlegen kann. Wenn aber dem Angestellten die Gründe für eine sofortige Entlassung gar nicht bekannt sind, so kann er aus einem Schreiben, das nur eine Beendigung des Dienstverhältnisses als Grund zum Widerruf der Vollmachten angibt, nicht entnehmen, daß damit sein Einverständnis mit der Beendigung des Dienstverhältnisses zu einem bereits abgelaufenen Zeitpunkt erwartet wird.

Enthalten sonach die Schreiben vom 6. Juli 1934 weder eine Kündigung des Vertragsverhältnisses noch ein Angebot zur Lö-

sung des Vertragsverhältnisses mit rückwirkender Kraft, so kann auch in den Antwortschreiben des Klägers kein Einverständnis mit der Lösung des Vertragsverhältnisses erblickt werden. Aus dem Wortlaut folgt solches Einverständnis nicht, da sie ja nur den Widerruf der Vollmachten bestätigen und die Rückgabe der erteilten Vollmachtssurkunden und die Erklärung der Niederlegung des Amtes als Grubenvorstandsmitglied enthalten. Auch das weitere Verhalten des Klägers kann schon deshalb nicht als Einverständnis mit der Lösung des Vertragsverhältnisses angesehen werden.

Aber selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, daß sie damals den Willen hatte, das Vertragsverhältnis zu lösen, und sie dieses auch dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht hat, würde in dem Verhalten des Klägers nicht ein Einverständnis liegen. Nach der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts insbesondere der Entscheidung vom 9. Mai 1934 (ArbRSamml. Bd. 20 S. 305) kann ein widerspruchsfreies Verhalten des Bekündigten die Beendigung des Dienstverhältnisses nur unter besonderen Umständen herbeiführen, es kann auf ein stillschweigendes Einverständnis nur dann geschlossen werden, wenn alle Umstände dafür sprechen, daß der Angestellte sich mit der Beendigung des Dienstverhältnisses und der ihm gegenüber abgegebenen Erklärung einverstanden erklärt hat. Hier sprechen aber die Umstände durchaus dagegen. Dem Kläger, der, wie gerichtsbekannt ist, als ein sehr tüchtiger und erfahrener Bergmann gilt, der bei der Beklagten eine leitende Stellung innehatte, waren bisher wegen seiner Geschäftsführung keinerlei Vorwürfe gemacht worden. Er war insbesondere bei dem Verfahren gegen die früheren Generaldirektoren K. und F. in keiner Weise beteiligt. Es war weder bei den eingehenden Untersuchungen noch bei den ausführlichen Erörterungen der Verfehlungen der Generaldirektoren F. und K. in dem Strafverfahren, das zu deren Verurteilung zu längeren Strafen führte, noch später der geringste Verdacht aufgetaucht und geäußert, daß der Kläger entweder an diesen Verfehlungen beteiligt oder sich gleicher Verfehlungen schuldig gemacht habe. Wenn der Kläger nun plötzlich, als er von einer längeren Kur zurückkehrte und seine Dienste wieder aufnehmen wollte, den Bescheid erhielt, daß er vorläufig seines Amtes enthoben, sein Gehalt gesperrt sei und ihm die Gründe nach endgültigem Abschluß der Untersuchung mitgeteilt werden würden, so mußte er dieses

als eine schwere Beeinträchtigung seiner Ehre betrachten. Denn er mußte sich sagen, daß, wenn diese Amtsenthebung bestehen blieb, jedermann ihn für mitschuldig an den früheren Verfehlungen der bestraften Generaldirektoren K. und J. halten würde. Der Kläger konnte also gerade mit Rücksicht auf seine angezweifelte Ehre die Amtsenthebung nur hinnehmen, wenn der bestehende Verdacht sich als berechtigt herausgestellt hatte. Nur dann konnte die Beklagte erwarten, daß der Kläger sich mit einer Lösung des Vertragsverhältnisses zum 30. Juni, d. J. mit seiner fristlosen Entlassung, denn nichts anderes bedeutete dieses, einverstanden erklären würde. Daß ein Angestellter, dem die Gründe für seine fristlose Entlassung gar nicht bekannt sind und nicht mitgeteilt werden, ohne weiteres auf alle seine vertraglichen Rechte verzichtet und damit sich selbst der gröblichen Pflichtverletzung beschuldigen soll, ist durchaus ungewöhnlich. Ein derartiges Einverständnis mit einer fristlosen Auflösung des Vertragsverhältnisses oder mit einer Auflösung nach wenigen Tagen wird nur dann angenommen werden können, wenn die Verfehlungen offen auf der Hand liegen wie z. B. bei Kassenunterschlagungen oder Buchfälschungen, oder wenn der Nachweis der Verfehlungen schon so gut wie geführt ist. Ist das nicht der Fall, wird kein Angestellter, sei es auch der wirtschaftlich abhängigste, sich ohne weiteres mit der Auflösung seines Vertragsverhältnisses unter derartigen ehrenkränkenden Umständen einverstanden erklären. Selbst wenn er unmittelbar danach eine andere Stellung findet, wird er zum mindesten darauf bestehen, daß ihm eine Ehrenerklärung abgegeben wird. Schweigt der Angestellte unter diesen Umständen zunächst, so wird man annehmen müssen, daß er auf den Nachweis der Verfehlungen wartet, sein Recht bis zum Nachweis der Verfehlungen sich vorbehält. Es wird dieses um so mehr von einem Angestellten angenommen werden müssen, der in wirtschaftlicher Beziehung unabhängig ist, in weiten Kreisen bekannt ist und sich des besten Rufes erfreut. Schon diese Erwägungen sprechen gegen ein stillschweigendes Einverständnis.

Im übrigen hat der Kläger sich auch durchaus nicht mit der Maßnahme der Beklagten abgefunden. [Wird näher dargelegt.]

Im übrigen war es nicht so sehr Sache des Klägers, als die der Beklagten, für eine beschleunigte Klärung der Verdachtsumstände zu sorgen. Nicht der Kläger, sondern sie war verpflichtet, zu handeln und die von ihr getroffene vorläufige Regelung, den

Zwischenzustand, zu beenden. Denn auch schon nach dem früheren Recht mußte es als ein Verstoß gegen die aus dem Dienstvertrag nach Treu und Glauben sich ergebenden Pflichten angesehen werden, wenn der Arbeitgeber den Angestellten wegen angeblicher Verfehlungen entläßt, auf die spätere Mitteilung der Verfehlung vertröstet und nun wartet, ob der Angestellte sich meldet, seine vertraglichen Ansprüche geltend machen wird. Entließ ein Arbeitgeber seinen Angestellten wegen angeblich schwerer Verfehlungen, so hatte er entweder dem Angestellten seine Verfehlungen alsbald mitzuteilen und nachzuweisen, oder wenn die Verdachtsumstände sich als haltlos herausstellten, dieses dem Angestellten mitzuteilen und die geschene Ehrenkränkung wiedergutzumachen. Es muß dieses in der hier fraglichen Zeit um so mehr gelten, als im Sommer 1933 schon die nationalsozialistischen Anschauungen zur Herrschaft gekommen waren, diese aber im sozialen Leben neben Treue und Kameradschaft auf die Aufrechterhaltung der Ehre Gewicht legen, wie dies jetzt im § 36 Ziffer 1 des LAG seinen Ausdruck gefunden hat, wonach Ehrenkränkungen der Gefolgschaftsmitglieder durch den Führer des Betriebes ein Verstoß gegen die soziale Ehre sind. Die Beklagte konnte und durfte also nicht erwarten, daß der Kläger kampflos sich mit der getroffenen Maßnahme abfinden, damit den gegen ihn erhobenen Verdacht eingestehen, auf die Wiederherstellung seiner Ehre verzichten würde. Sie konnte deshalb in dem Antwortschreiben auf den Brief der fünf Gewerkschaften kein Einverständnis mit der Lösung des Vertragsverhältnisses erblicken, zumal dieses Schreiben doch denkbar kurz gehalten war, mit weniger Worten das Schreiben vom 6. Juli nicht beantwortet werden konnte. Unter diesen Umständen bedurfte es in diesem Schreiben eines Vorbehalts der Rechte nicht. Denn der Kläger konnte erwarten, daß die Beklagte ihm entweder die Gründe für die getroffenen Maßnahmen mitteilte oder ihm Vorschläge für die Lösung des Vertragsverhältnisses machen würde, falls sie glaubte, aus anderen Gründen das Dienstverhältnis lösen zu müssen. Er konnte dieses um so mehr, als zur damaligen Zeit sehr viele politische Beamte und auch wirtschaftlich leitende Angestellte aus politischen Gründen ihres Amtes vorläufig enthoben waren und in allen diesen Fällen erst nach Monaten eine Regelung ihrer weiteren Stellung getroffen wurde. In dem Stillschweigen des Klägers auf die Schreiben vom 6. Juli

1933 liegt also auf keinen Fall ein Einverständnis mit der von der Beklagten etwa gewollten Lösung des Vertragsverhältnisses.

2. Was die Gegenforderungen der Beklagten anlangt, so hält das Gericht im Gegensatz zu dem angefochtenen Urteil die Beklagte für sachlich befugt, diese Gegenforderungen aufrechnend und widerklagend geltend zu machen. Die Forderungen sind teils Schadenersatzforderungen wegen fahrlässiger oder vorsätzlicher Verletzung der Dienstpflichten, teils werden sie aus ungerechtfertigter Bereicherung hergeleitet.

Schadenersatzforderungen wegen fahrlässiger und vorsätzlicher Vertragsverletzung kann aber nur der Vertragsgegner geltend machen. Auch wenn durch ein solches vertragswidriges Verhalten eines Angestellten ein Dritter geschädigt wird, kann dieser Dritte nicht Schadenersatzansprüche aus dem Vertrage, sondern nur allenfalls aus §§ 823, 826 BGB. herleiten. Da die Voraussetzungen eines solchen Anspruches aber beschränkter sind als bei Schadenersatzansprüchen aus einem Vertrage, wird der geschädigte Dritte sich in erster Linie immer an den Arbeitgeber halten, falls er zu diesem in Vertragsbeziehungen steht, und es dem Arbeitgeber überlassen, sich bei seinem Angestellten schadlos zu halten. Der Arbeitgeber ist daher, wenn ein Dritter durch das Verhalten seines Angestellten geschädigt ist, auf jeden Fall befugt, von dem Angestellten Ersatz des Schadens zu verlangen, den er dem Dritten geleistet hat, oder Befreiung von den Ersatzansprüchen des Dritten. Im vorliegenden Falle nun, wo die Geschäfte der Untergesellschaften durch Angestellte der Beklagten, wenn auch für Rechnung der Gewerkschaften geführt wurden, wo die allgemeine Verwaltung bei der Beklagten liegt, muß man die Beklagte auch für befugt ansehen, den entstandenen Schaden ziffernmäßig dann geltend zu machen, wenn sie den Untergesellschaften den Schaden noch nicht ersetzt hat, vor allem aber dann, wenn der Angestellte selbst eine Klage erhoben hat und sie mit den Gegenansprüchen zum Teil aufrechnen will.

Auch soweit die Beklagte ihre Gegenforderungen auf ungerechtfertigte Bereicherung stützt, ist sie zur selbständigen Geltendmachung der Ansprüche im Wege der Aufrechnung und Widerklage befugt. Denn selbst wenn die Bereicherung des Klägers auf Kosten der Gewerkschaften gegangen ist, die Beklagte also an der ohne rechtlichen Grund erfolgten Vermögensverschiebung selbst nicht unmittelbar beteiligt ist, so wäre diese Vermögensverschie-

bung doch nur dadurch entstanden, daß der Kläger als ihr Angestellter bei Erfüllung seiner Vertragspflichten, die gerade in der Leitung der Geschäfte der Gewerkschaften bestanden, sich den unberechtigten Vermögensvorteil verschafft hätte. Läßt aber die Beklagte durch ihre Angestellten die Geschäfte der Untergesellschaften führen, so muß sie selbstverständlich auch dafür sorgen, daß solche unberechtigten Vermögensverschiebungen wieder ausgeglichen werden, den Untergesellschaften die ihnen zu Unrecht entzogenen Vermögensteile wieder zugeführt werden. Es gehört dieses zu ihren aus der vertraglichen Führung der Untergesellschaften übernommenen Pflichten. Es bedarf dazu nicht einer Abtretung der Ansprüche an die Untergesellschaften, sondern die Beklagte ist aus eigenem Recht als befugt anzusehen, von ihrem Angestellten die Rückgabe der erhaltenen Vermögensvorteile zu verlangen, um sie selbst den Untergesellschaften wieder zuzuführen. Es muß dies ebenfalls um so mehr gelten, wenn der Angestellte noch Leistungen von ihr verlangt.

Die Beklagte war sonach zur Geltendmachung der Gegenforderungen an sich befugt. Ihre Ansprüche sind indessen nicht begründet. [Wird näher dargelegt.]

Nr. 20 (LAG)

Durch eine Bestimmung des Gesellschaftsvertrages einer GmbH., daß die Entlassung von Gesellschaftern oder deren Angehörigen dem Beschluß der Gesellschafterversammlung vorbehalten bleibe, kann das Recht des Geschäftsführers zur fristlosen Entlassung nicht ausgeschlossen werden.

Landesarbeitsgericht Duisburg-Hamborn.

Urteil vom 6. November 1934. — LAG. 57/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Mülheim/Ruhr.

Der Kläger war seit dem 1. 11. 21 bei der beklagten GmbH. als Angestellter beschäftigt. Seine Ehefrau ist Mitgesellschafterin. Am 27. 8. 1934 wurde er von dem Geschäftsführer der Beklagten fristlos entlassen.

Er ist der Auffassung, die fristlose Entlassung sei nach der Satzung der Beklagten schon deshalb unwirksam, weil auf Grund des § 7a Ziff. 3 des Gesellschaftsvertrages die Entlassung von Gesellschaftern oder deren Angehörigen dem Beschluß der Gesellschafterversammlung vorbehalten

sei. Weiter bestreitet er, daß ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung vorgelegen habe. Er klagt auf Feststellung, daß die Entlassung unwirksam sei. Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Aus den Gründen:

Der § 7a des Gesellschaftsvertrages der Beklagten lautet in der am 1. 8. 32 beschlossenen Fassung:

dem Beschluß der Gesellschafterversammlung bleibt ferner vorbehalten:

1. Kauf und Verkauf von Inventar, soweit es sich nicht um kleinen laufenden Bedarf handelt,
2. Beleihung oder Verpfändung von Vermögenswerten der Gesellschaft,
3. Einstellung oder Entlassung von Gesellschaftern oder deren Angehörigen,
4.

Bevor mit dem Arbeitsgericht zu untersuchen war, ob der Gesellschafterbeschluß vom 1. 8. 32 dahin auszulegen ist, daß jede Entlassung, also auch die aus wichtigem Grunde, einer Genehmigung der Gesellschafterversammlung unterliegen sollte, mußte geprüft werden, welchen rechtlichen Einfluß der Mangel eines hiernach erforderlichen Genehmigungsbeschlusses auf eine trotzdem ausgesprochene Kündigung gehabt hat.

Gemäß § 37 Abs. 2 GmbH-Gesetzes hat eine Beschränkung der Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers durch den Gesellschaftervertrag oder durch Beschluß der Gesellschafter dritten Personen gegenüber keine rechtliche Wirkung. Der Angestellte der G. m. b. H. ist in dieser Eigenschaft auch stets dann, wenn er Gesellschafter ist, dritte Person. Daher besitzt der Geschäftsführer an sich die Vertretungsmacht zu allen Rechts-handlungen gegenüber solchen Angestellten auch dann, wenn sie der Satzung widersprechen. Dennoch ist es nicht notwendig, daß der Gesellschafterbeschluß vom 1. 8. 32 ohne jede unmittelbare Wirkung auf die Entlassung von angestellten Gesellschaftern oder angestellten Angehörigen der Gesellschafter blieb, und daß die Nichtbeachtung des Beschlusses lediglich zu einer Verantwortung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft führte.

Es handelt sich hier um eine Familiengründung. Der Geschäftsführer zur Zeit des Beschlusses war der Vertrauensmann der Ge-

sellschafter. Der Beschluß ist einstimmig gefaßt worden. Es ist unter diesen Umständen der Angestelltenvertrag des Klägers aus dem Jahre 1921 stillschweigend dahin als abgeändert anzusehen, daß der erwähnte Beschluß Inhalt desselben geworden ist. Es mußte daher fortan eine Kündigung des Klägers von der Gesellschafterversammlung genehmigt werden. Das Vorliegen eines Genehmigungsbeschlusses war die Bedingung der Wirksamkeit der Kündigung.

Wenn aber der rechtliche Grund des Einflusses des Mangels des Genehmigungsbeschlusses lediglich die vertragliche Abrede zwischen den Parteien als Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewesen ist, dann ist zu beachten, daß § 626 BGB. zwingenden Charakter trägt. Es ist unzulässig, das Kündigungsrecht aus § 626 BGB. im voraus auszuschließen oder zu beschränken (vgl. NAG. Wensh. Samml. Bd. 13 S. 308 und Bd. 18 S. 264.). Dieses würde aber der Fall sein, wenn die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 626 BGB. der Gesellschafterversammlung übertragen, also dem Geschäftsführer entzogen würde. Zwar hat der Geschäftsführer als eigentlicher Angestellter der Gesellschaft die Gesellschafterversammlung als maßgebende höhere Instanz anzuerkennen, ihn trifft aber die eigentliche Verantwortung für die Geschäftsführung höchst persönlich. Daher konnte er auch mit einem Gesellschafter als Angestellten keine Vereinbarung treffen, daß er die Entscheidung über das Bestehen des Kündigungsrechtes aus § 626 BGB. restlos der Gesellschafterversammlung übertrage. Die Tatsache einer solchen Vereinbarung würde lediglich unter Umständen Veranlassung geben, vor Ausspruch einer fristlosen Entlassung die vorherige Anrufung der Gesellschafterversammlung zur Stellungnahme zu fordern. Im vorliegenden Falle kam eine solche nicht in Frage, da sie nach dem eigenen Vortrage des Klägers zwecklos gewesen wäre. Die Gesellschafter stehen sich, in zwei gleich starke Gruppen geteilt, in unbittlichem Kampf gegenüber. Eine sachgemäße Beratung war daher nicht zu erwarten.

Unserheblich ist, daß inzwischen das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in Kraft getreten ist. Im Wege der sozialen Ehrengerichtbarkeit der §§ 35 ff. NAG. werden lediglich die Belange der Betriebsgemeinschaft berücksichtigt, auch steht die Entscheidung über die Anrufung der Ehrengerichte ausschließlich dem Treuhänder der Arbeit zu. Die Entscheidung über die Vertretung

der Belange des Einzelbetriebes muß aber ausschließlich, wenigstens letzten Endes, in der Hand des Inhabers des Betriebes bleiben.

Die Auffassung des Klägers, die fristlose Entlassung allgemein aus wichtigem Grunde sei auch deshalb nicht zulässig gewesen, weil die Betriebsordnung vom 15. 8. 34 bestimmte Tatbestände als Grund zur fristlosen Entlassung bezeichnet, ist nicht zutreffend. Der § 28 Ziff. 4 ADO., auf den sich der Kläger hierbei stützen will, erklärt nicht die Beschränkung der gesetzlichen Kündigungsgründe für zulässig. Er beschränkt nur die Vereinbarung weiterer Kündigungsgründe über die Tatbestände der Betriebsordnung und des Gesetzes hinaus.

[Es wird dann dargelegt, daß ein wichtiger Entlassungsgrund nicht vorlag.]

Nr. 3 (Soz. Ehrengericht)

Ein Unternehmer, der planmäßig seines Vorteils wegen untertaritmäßige Löhne bezahlt und den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit zuwiderhandelt, mißbraucht seine Machtstellung im Betriebe. In der vorsätzlichen Verletzung der zum Schutze der Beschäftigten gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft. Zulässigkeit der ehrengerichtlichen Verfolgung trotz strafgerichtlicher Ahndung des gleichen Verhaltens, das der ehrengerichtlichen Beurteilung zugrunde liegt.

§§ 36 Ziff. 1, 38, 39 Abs. 3 ADO.

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland in Karlsruhe vom 20. November 1934. — ARB. 5/34. —

Aus den Gründen:

1. Für den Betrieb des Angeklagten galt seit dem 1. 2. 1934 der Tarifvertrag für das Bäckerhandwerk im Land Baden vom 24. 1. 1934 und ab 1. 8. 1934 die Tarifordnung vom 31. 7. 1934. Die Lohnregelung ist in beiden Tarifen gleich. Der Betriebsort fällt nach beiden Tarifen zwar in die Ortsklasse II, jedoch gilt für den Betrieb des Angeklagten als Großbetrieb oder Brotfabrik die Lohnklasse I mit 10 Prozent Erhöhung. Der Angeklagte versucht zu bestreiten, daß sein Betrieb als Großbetrieb anzusehen sei. Es war ihm jedoch nachzuweisen, daß der Betrieb ein Großbetrieb ist und daß er dies auch wußte. Nach dem neuen Tarif gelten als Großbetriebe solche, die mehr als 1500 Sack Mehl im Jahresdurchschnitt verarbeiten. Das trifft bei dem Angeklagten zu. Er verarbeitet sogar ein Mehrfaches dieser Menge, und das während der ganzen fraglichen Zeit seit dem 1. Mai 1934. Der Angeklagte arbeitet selbst in seinem Betrieb, beschäftigt darin seine 2 Söhne und 2 Töchter und hat 8 bis 9 Gesellen und 2 bis 3 Lehrlinge angestellt. Es sind also insgesamt mindestens 15 Personen tätig, und es wird in 2 Schichten gearbeitet. Im Laufe des Sommers 1934 wurde ein dritter Ofen erstellt. Der Betrieb ist nicht zur Handwerkerrolle angemeldet. Dies alles sind Merkmale eines über den Umfang einer gewöhnlichen Bäckerei hinausgehenden Großbetriebes, die der Angeklagte ebenso zugeben mußte, wie seine Kenntnis von den Tarifen. Der Angeklagte zog jedoch nicht die Folgerungen aus dieser Kenntnis, obwohl er im Laufe des Jahres wiederholt vor den Treuhänder geladen und auf die Einhaltung der Tarife hingewiesen wurde. Insbesondere wurde

ihm am 4. 5. 1934 die Bezahlung seiner Gehilfen nach Lohnklasse I mit 10 Prozent Zuschlag ausdrücklich zur Pflicht gemacht. Nach § 3 der Tarife mußte der Angeklagte außerdem mindestens einen Gehilfen als Gehilfen in leitender Stellung bezahlen. Als solcher kam bei dem Angeklagten der Gehilfe M. in Frage, der den Angeklagten als Schieber am Ofen ablöste.

Ueber die Löhne konnten folgende Feststellungen gemacht werden.

Der ledige Erstgehilfe M. hatte tarifmäßig 44.— RM. Bruttowochenlohn zu erhalten, und abzüglich 10.50 RM. für Kost und rund 8.20 RM. für Soziallasten und Steuern (Invaliden-, Kranken-, Arbeitslosenversicherung, Lohnsteuer, Arbeitslosen- und Ehestandshilfe) 25.30 RM. netto. In Wirklichkeit erhielt er in den letzten 2 bis 3 Monaten 24.88 RM. netto, vorher jedoch nur 18.— RM.

Der verheiratete Gehilfe T. hatte tarifmäßig 42.30 RM. Bruttowochenlohn zu erhalten, und abzüglich 5.25 für halbe Kost und rund 5.90 RM. für Soziallasten und Steuern 31.15 RM. netto. In Wirklichkeit erhielt er in den letzten 3 Wochen 29.— RM. netto, vorher jedoch nur 25.— RM.

Der seit Ende Oktober 1934 verheiratete Gehilfe G. hatte tarifmäßig als Verheirateter 42.30 RM. Bruttowochenlohn zu erhalten, und abzüglich 10.50 RM. für Kost und rund 5.90 RM. für Soziallasten und Steuern 25.90 RM., bzw. als Lediger 38.80 RM. und abzüglich 10.50 RM. und 6.80 RM. noch 21.50 RM. netto. In Wirklichkeit erhielt er als Verheirateter 29.78 RM., dazwischen einmal 27.— RM. und als Lediger seit etwa einem Vierteljahr 24.— RM. netto, vorher 21.60 RM. und früher nur 18.— RM.

Die ledigen Gehilfen R. und S. hatten tarifmäßig 33.— RM. Bruttowochenlohn zu erhalten, und abzüglich 10.50 RM. für Kost und rund 4.90 RM. für Soziallasten und Steuern 17.30 RM. netto. In Wirklichkeit erhielt R. in den letzten 5 Monaten 16.88 RM. netto, vorher jedoch nur 16.— RM., dazwischen einmal 11.20 RM.

Der ledige Gehilfe im ersten Gesellenjahr St. hatte tarifmäßig 28.60 RM. Bruttowochenlohn zu erhalten, und abzüglich 14.— RM. für Kost und Wohnung und rund 3.80 RM. für Soziallasten und Steuern 10.80 RM. netto. In Wirklichkeit erhielt er seit 3 Monaten 10.80 RM. netto, vorher jedoch nur 8.— RM.

Die im Lohnbuch gemachten Einträge sind offensichtlich an Hand des Tarifs nachträglich vorgenommen worden. Danach hätten die Gehilfen meist höhere Löhne erhalten, als sie selbst heute zugeben. Da die Eintragungen im Lohnbuch z. T. unvoll-

ständig, z. T. unverständlich und unordentlich sind, erscheinen sie nicht beweiskräftig.

Ein Vergleich der tatsächlich gezahlten und der nach dem Tarif errechneten Nettolöhne ergibt, daß in der letzten Zeit in zwei Fällen höhere Löhne, in einem Fall gleicher Lohn und in drei Fällen geringere Löhne gezahlt wurden. Sobald man aber die vor 3 Wochen oder gar die vor 3—5 Monaten gezahlten Löhne vergleicht, sind die Tariflöhne bei allen Gehilfen ganz wesentlich unterschritten. Der Unterschied beträgt in den krassesten Fällen 6—7 RM. am Nettowochenlohn. Die heute gebesserte Behandlung der Gehilfen hinsichtlich der Löhne beruht aber keineswegs auf besserer Einsicht und freiem Willen des Angeklagten, sondern offensichtlich auf dem Druck behördlicher Maßnahmen. Man muß berücksichtigen, daß am 5. 6. 34 der Angeklagte wegen der Löhne beim Treuhänder vorgeladen war und daß am 16. 8. und 1. 11. 1934 jeweils eine Betriebskontrolle stattfand, dann sieht man, daß diese Maßnahmen jeweils eine gewisse Erhöhung der Löhne zur Folge hatten. Es erscheint daher zweifelhaft, ob die Besserung ohne weiteren behördlichen Druck anhalten wird. Bis zum Juni 1934 ging der Angeklagte planmäßig darauf aus, sich an seinen Gehilfen durch Zahlung untertariflicher Löhne zu bereichern. Die Anzeigen der Gehilfen bei der Deutschen Arbeitsfront in Mannheim am 14. 6. 1934 erfolgten mit gutem Grund, und die damaligen Ausfagen, die dem Gericht übergeben und den Gehilfen vorgehalten wurden, entsprachen nach Ansicht des Gerichts mehr der wahren Einstellung der Zeugen, als die heutigen vorsichtigen und schonenden Ausfagen. Die heute angegebenen Zahlen besagen jedoch genug, und es schien dem Gericht nicht angebracht, die Zeugen zu vereidigen, da sie wohl auch unter Eid über die Behandlung im Betriebe des Angeklagten keine einwandfreien Ausfagen gemacht hätten, weil sie als Beschäftigte des Angeklagten unter dem Druck etwaiger Maßnahmen desselben gegen sie standen. Die Zeugen wären im Juni nicht zur Arbeitsfront gegangen, wenn sie damals keinen Grund zur Beschwerde gehabt hätten. Auch wäre das neuerliche Eingreifen des Treuhänders nicht erfolgt, wenn das Verhalten des Angeklagten nicht schon in der Öffentlichkeit Beunruhigung und Erregung

verursacht hätte, so daß sogar die Inschuldhafnahme verfügt wurde. Der im Termin vorgelegte Artikel des „Hakenkreuzbanner“ enthält zwar manches, was in frühere Jahre fällt und darum nicht Gegenstand des ehrengerichtlichen Verfahrens bilden kann, was aber die unsoziale, egoistische Einstellung des Angeklagten charakterisiert.

2. Der Angeklagte führte bis heute in seinem Betriebe nicht das durch die Ausführungsbestimmungen zur Bäckereiverordnung vom 26. 9. 1934 (RGBl. I S. 861) vorgeschriebene Verzeichnis über die Arbeitszeit seiner gewerblichen Arbeiter. Dieses Verzeichnis (Arbeitszeitkontrollbuch) war vom 15. 10. 1934 ab zu führen. Die Vorbrücke zu diesem Verzeichnis werden an die einzelnen Bäckereimnungen geliefert und von diesen an die Betriebe verteilt. Es kann nun dem Angeklagten kein Vorwurf gemacht werden, daß er das Verzeichnis bei der Kontrolle am 1. 11. 1934 noch nicht führte, weil er keinen Einfluß auf dessen Beschaffung hatte, sondern von der Innung abhängig war. Auch in anderen Bezirken ist die Belieferung der Betriebe mit den Verzeichnissen noch nicht durchgeführt. Es ist daher nicht zu beanstanden, daß der Angeklagte sich z. B. mit einem vorläufigen Verzeichnis behilft.

3. Die werktägliche Arbeitszeit der Bäckereihilfen beträgt nach der Bäckereiverordnung — gegenwärtig in der Fassung vom 26. 9. 1934 (RGBl. I S. 864) gültig — 8 Stunden ausschließlich der Pausen. Auch die obengenannten Tarife schreiben dementsprechend die 48-Stundenwoche vor. Etwaige Ueberstunden sind nach den Tarifen mit $\frac{1}{48}$ des Bruttowochenlohnes zuzüglich 25% zu vergüten.

Nach dem in dem Gesetz vom 26. 3. 1934 (RGBl. I S. 245) und in der Bäckereiverordnung enthaltenen Nachtbadsverbot hat der Betrieb von 9 Uhr abend bis $4\frac{1}{2}$ Uhr morgens zu ruhen. In der Zeit vom 1. 4. bis 30. 9. 1934 durften jedoch nach dem erstgenannten Gesetz in Betrieben mit 6—15 Arbeitern 2 Arbeiter schon ab 4 Uhr morgens mit Vorarbeiten beschäftigt werden. Bei Arbeit in 2 Schichten schreiben die Tarife wöchentlichen Schichtwechsel vor.

An diese Bestimmungen hielt sich der Angeklagte genau so wenig wie an die Tarifbestimmungen.

Die als Zeugen vernommenen Gehilfen gaben zwar heute übereinstimmend an, daß in den letzten 3 Monaten die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden eingehalten werde. Die beiden Schichten arbeiten danach von $4\frac{1}{2}$ bis 13 Uhr und von 13 bis 21 Uhr mit Pausen. Für die Zuverlässigkeit dieser Angaben gilt das oben zu 1) über die Zeugenaussagen

sagen Gesagte. Auch die Feststellungen der Kontrolle am 1. 11. 1934 stehen im Widerspruch zu den Zeugenaussagen. Vor einem Vierteljahr betrug aber die Arbeitszeit nach den Aussagen der Zeugen noch 10 bis 12 Stunden werktätlich. In den von dem Zeugen M. vorgelegten Erklärungen vom 14. 6. 1934 gaben vier Gehilfen die Arbeitszeit mit 10 Stunden, drei mit 10 bis 12 Stunden, einer mit 12 bis 15 Stunden an. Die Zeugen bestätigen heute auch, daß während des einschichtigen Betriebes in den Sommermonaten Arbeitszeiten von 10 Stunden vorgekommen seien. Die Kontrolle durch den Beauftragten des Treuhänders am 1. 11. 1934 stellt auch Arbeitszeitüberschreitungen in neuester Zeit fest. Es wurde nachmittags um 15 Uhr noch ein Gehilfe bei der Arbeit betroffen, der morgens um $4\frac{1}{2}$ Uhr die Arbeit begonnen hatte, also einschl. Pausen schon $10\frac{1}{2}$ Stunden arbeitete. In keinem Falle konnte festgestellt werden, daß die geleisteten Ueberstunden bezahlt wurden, wie es der Tarif vorschreibt. Dagegen kam es in den Sommermonaten vor, daß einem Gehilfen von der zweiten Schicht morgens mitgeteilt wurde, daß er am Nachmittags nicht kommen brauche, und daß diesem dann der Lohn für diese Schicht nicht gewährt wurde.

Wie sich der Angeklagte über die Bestimmungen des Nachtbadsverbots hinwegsetzte, zeigte die Kontrolle durch das Gewerbeaufsichtsamt am 16. 8. 1934. Als die Beamten um 4,10 Uhr das Geräusch von der Arbeit mehrerer Personen wahrnahmen und Einlaß begehrten, wurden sie zunächst 10—15 Minuten hingehalten. Als sie dann eintreten konnten, fanden sie 3 Gehilfen bei der Arbeit und 5 Gehilfen lagen im Bett. Es zeigte sich aber bei genauerer Untersuchung, daß diese beim Erscheinen der Beamten von dem Angeklagten in die Betten geschickt waren und mit den Hosen bekleidet in den Betten lagen, und daß ihre Hände noch vom Teigbearbeiten beschmutzt waren. Es war also einwandfrei festgestellt, daß mehr als 2 Gehilfen vor $4\frac{1}{2}$ Uhr beschäftigt waren, und zwar nicht mit Vorarbeiten, sondern mit der Teigbereitung.

Keiner der Zeugen gab bei der Vernehmung an, daß der tariflich vorgeschriebene wöchentliche Schichtwechsel vorgenommen wird. Vielmehr sind die Aussagen nur so zu verstehen, daß jeder ständig in der nämlichen Schicht arbeitet.

Bei den festgestellten Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über die Arbeitszeit handelt es sich nicht um gelegentliche Vorkommnisse, die zufällig von einer Kontrolle festgestellt wurden. Der Angeklagte kümmert sich vielmehr schon seit

Fahren nicht um die Arbeitszeitvorschriften, sondern handelt ihnen gewohnheitsmäßig und böswillig zuwider. Das ergibt sich aus seiner Strafliste, nach der er seit 1924 in regelmäßiger Folge elfmal wegen Arbeitszeitvergehens bestraft ist.

Der Angeklagte hat hiernach während eines längeren Zeitraums, insbesondere in der Zeit seit dem 1. Mai 1934, dem Tag des Inkrafttretens des *W.G.*, planmäßig seines Vorteils wegen seinen Gehilfen untertarifmäßige Löhne bezahlt und den Vorschriften über die Arbeitszeit in Bäckereien zuwidergehandelt. Er nutzte hierbei seine Machtstellung als Unternehmer aus, dem gegenüber die Beschäftigten es nicht wagten, die Erfüllung ihrer Rechte zu verlangen. In der Verletzung der zum Schutze der Beschäftigten gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft.

Der Angeklagte hat sich somit der gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten schuldig gemacht, indem er als Unternehmer und Betriebsführer unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzte.

Dies ist ein Verstoß gegen die soziale Ehre, strafbar nach §§ 36 Abs. 1 Ziff. 1, 38 *W.G.* Der Antrag des Treuhänders der Arbeit auf Bestrafung ist gemäß § 41 *W.G.* gestellt.

Für das Strafmaß war zu berücksichtigen, daß der Angeklagte die böswillige Ausnutzung seiner Gefolgschaft hartnäckig fortgesetzt hat, obwohl er durch gerichtliche Strafen und durch wiederholte Belehrung durch den Treuhänder der Arbeit genügend gewarnt war. Dem Angeklagten ist zwar durch scharfe Presseangriffe und die Verhängung der Schubhaft schon ein gewisser Nachteil entstanden. Das Maß des Verschuldens ist aber so groß, daß eine Warnung oder Verweis keine ausreichende Strafe wäre. Es erschien eine sehr empfindliche Geldstrafe, und zwar trotz der letzten Bestrafung durch Strafbefehl des Amtsgerichts Schweringen vom 19. 10. 1934 über 850 *R.M.* wegen des Gesamtverhaltens des Angeklagten in der Zeit nach dem 1. 5. 1934 — angebracht, welche das Gericht in Höhe von 1000 *R.M.* als schuldangemessen verhängte. Von der Aber-

kennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, nahm das Gericht Abstand, weil diese Maßnahme unter Umständen die Schließung des Betriebes zur Folge haben würde, worunter auch die Familie und die Gefolgschaft des Angeklagten zu leiden hätte. Auch ist der Begriff der sozialen Ehre noch neu und anscheinend dem Angeklagten seine Verantwortung als Betriebsführer noch nicht genügend zum Bewußtsein gekommen. Sollten jedoch weitere Verstöße des Angeklagten gegen die soziale Ehre Gegenstand eines Verfahrens werden, so wird er damit rechnen müssen, daß ihm die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt wird.

Nach § 55 Abs. 2 *W.G.* wurden dem Angeklagten die Kosten des Verfahrens auferlegt.

Anmerkung. Das Ehrengericht hatte, um zu einer Verurteilung des Angeklagten aus § 36 Ziff. 1 zu gelangen, festzustellen

- a) die Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen,
- b) den Mißbrauch der Machtstellung im Betriebe und
- c) die Böswilligkeit.

Die Ausnutzung der Arbeitskraft liegt nach den Feststellungen, die das Ehrengericht auf Grund einer besonders ausführlichen Beweisaufnahme und Beweiswürdigung getroffen hat, in der fortgesetzten untertariflichen Bezahlung der Gehilfen und der erheblichen Ueberschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit in Bäckereien. An sich können beide Tatbestände, deren kriminelle Verfolgung neben der ehrengerichtlichen jederzeit möglich und ja auch erfolgt ist, eine Verletzung der sozialen Ehre bedeuten. Sie sind es aber nicht immer. Maßgebend bleibt stets das Unehrenhafte der Handlung. So kann z. B. die Unterschreitung der Tariflöhne auch aus nicht unbedingt ehrenrührigen Motiven erfolgen, wenn etwa nur durch sie die Betriebsstätte der Gemeinschaft erhalten werden kann. Wieweit sie dann kriminell zu ahnden ist, kann hier dahingestellt bleiben. Andererseits kann aber auch eine Ausnutzung der Arbeitskraft selbst im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen, z. B. durch übermäßige Sonntagsarbeit oder übermäßige Beschäftigung Minderleistungsfähiger bei Einhaltung des Achtstundentages, erfolgen (vgl. *Sued-Nipperdey-Dies*, § 36 Anm. 11). Maßgebend sind stets die besonderen Umstände des Einzelfalles. Dabei wird immer sorgfältig, und zwar schon im Ermittlungsverfahren des Treuhänders, zu prüfen sein, ob — angesichts des hier herrschenden Opportunitätsprinzips — die ehrengerichtliche Verfolgung von Tarifunterschreitungen und Arbeitszeitverstößen zweckmäßig erscheint oder ob nicht der kriminellen Ahndung der Vorzug zu geben ist. Denn nichts wäre bedenklicher, als etwa das Ehrengericht ohne besonderen Anlaß allgemein, d. h. ohne das Vorliegen einer Ehrverletzung, an die Stelle der Strafgerichte treten zu lassen und rein arbeitsrechtliche Streitigkeiten vor sein Forum zu

ziehen. Diese Prüfung ist im vorliegenden Falle offenbar erfolgt, wenn auch die ersten Sätze der mitgeteilten Entscheidungsgründe zunächst nur eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung über die Tarifauslegung und Lohnzahlungspflicht anzudeuten scheinen. Das Ehrengericht hat festgestellt, daß hier trotz zahlreicher Ermahnungen der Angeklagte seine Gehilfen mit sehr niedrigen untertariflichen Löhnen ab gespeist und in unverantwortlicher Weise die Höchstarbeitszeit regelmäßig und gewohnheitsmäßig überschritten und damit die Gebote der sozialen Ehre verletzt hat. Doch hätte das wesentliche Tatbestandsmoment der „Ausnutzung der Arbeitskraft“ noch deutlicher herausgearbeitet werden können. Wer die gesamten Feststellungen des Ehrengerichts auf sich wirken läßt, wird ohne Zweifel zu dem Ergebnis kommen, daß sie vorgelegen hat. Die Begründung läßt aber die notwendige Klarheit darüber und die Subsumtion unter das Gesetz vermissen. Man könnte man geneigt sein, sie als diejenige eines arbeitsgerichtlichen Urteils über Lohnansprüche oder eines strafgerichtlichen Erkenntnisses wegen einer Arbeitszeitüberschreitung zu werten. Es fehlt m. E. die klare Hervorhebung der sozialen Ehre als Maßstab der ehrengerichtlichen Wertung. Dieser Maßstab ist ganz offensichtlich angelegt, aber nicht hinreichend zum Ausdruck gekommen.

Gleiches gilt für den festzustellenden Mißbrauch der Machtstellung. Er liegt doch noch nicht ohne weiteres vor, wenn überhaupt eine untertarifliche Entlohnung erfolgt, sondern nur, wenn der Unternehmer seine überlegene Stellung innerhalb des Betriebes oder die wirtschaftliche Abhängigkeit der Gefolgschaftsangehörigen ausnutzt, um eine Arbeitsleistung zu erzwingen, die bei Zugrundelegung anständiger Gesinnung nicht verlangt werden kann (vgl. hierzu Hueck-Ripperden-Dieß, § 36 Anm. 13 und Doerner, Die neue Ehrengerichtbarkeit, S. 95). Die Feststellung, daß der Angeklagte seinen Gehilfen ein Uebel angedroht hat oder diese ein Uebel, etwa die Entlassung, befürchtet haben, wenn sie nicht zu den untertariflichen Sätzen oder über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus ihre Arbeit verrichteten, liegt hier mehr zwischen den Zeilen, als daß sie ausdrücklich getroffen wäre. Das Urteil enthält nur in einem Nebensatz die Bemerkung, daß die Beschäftigten es nicht wagten, die Erfüllung ihrer Rechte zu verlangen. Gerade das war aber ein ganz wesentliches Moment, das zweckmäßig deutlicher herauszuheben war, gerade um den Unterschied der ehrengerichtlichen Verfolgung von dem Austrag eines arbeitsrechtlichen Streitens oder der kriminellen Verurteilung zu kennzeichnen. Denn es mag noch einmal hervorgehoben werden: für nichts wäre die Waffe des Ehrengerichtes ungeeigneter, als etwa für die Korrektur lohnpolitischer Entscheidungen (vgl. Mansfeld-Pohl, S. 11).

Die festzustellende Böswilligkeit liegt in den eigensüchtigen Motiven der Handlung des Angeklagten und dem Mangel an anständiger Gesinnung begründet. Der von dem Angeklagten vorgeschützte gute Glaube an die Berechtigung seines Vorgehens ist in den Urteilsgründen

hinreichend widerlegt, er wäre sonst vielleicht geeignet gewesen, die Böswilligkeit auszuschließen (vgl. Hueck-Ripperden-Dieß, § 36 Anm. 12).

Die ehrengerichtliche Bestrafung ist erfolgt, obwohl der Angeklagte wegen seines Gesamtverhaltens seit dem 1. Mai 1934 kurz vorher mit krimineller Strafe belegt ist, also nach den Feststellungen des Urteils wohl wegen aller auch vom Ehrengerichte geprüften Tatbestände. Es lag im Ermessen des Vorsitzenden des Ehrengerichts, ob er trotz dieser strafrechtlichen Abhandlung das Ehrengerichtsverfahren durchführen wollte oder nicht (§ 39 Abs. 3 ADO.). Im vorliegenden Falle hat er die besondere Verfolgung im ehrengerichtlichen Verfahren aus Gründen der Disziplin und der Gemeinschaft für erforderlich gehalten. Dem ist zuzustimmen. Da auch das Ehrengericht zu einer Verurteilung gekommen ist — und zwar aus eigenen Erwägungen — bedarf die Frage keiner Erörterung, ob das Ehrengericht an das verurteilende Erkenntnis des Strafgerichts hinsichtlich der Schuldfrage gebunden war (für die Bindung Mansfeld-Pohl, § 39 Anm. 3b; a. A. Hueck-Ripperden-Dieß, § 39 Anm. 9 und Doerner, a. a. O. S. 123).

Dem Urteil ist also im Ergebnis voll beizupflichten. Soweit hier gewisse Anstände vorgebracht sind, betreffen sie lediglich die Form der Begründung, die die entscheidenden — hier ohne Zweifel gegebenen — Tatbestandsmerkmale schärfer hätte herausarbeiten können.

Mansfeld.

Nr. 4 (Soz. Ehrengericht)

Unwürdige Behandlung der Gefolgschaftsmitglieder ist eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten.

Unpünktliche Lohn- und Gehaltszahlungen, die ihre Ursache in der wirtschaftlichen Bedrängnis des Betriebes finden, beruhen nicht auf Böswilligkeit.

— § 36 Ziff. 1 ADO. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland vom 26. Oktober 1934. — Ehreng. 2/34 —.

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist 42 Jahre alt. Er ist Geschäftsleiter einer Druckerei-A.G. und einer Kommanditgesellschaft. Die finanzielle Lage beider Firmen ist keine günstige. Die Betriebsmittel sind erschöpft. Bankschulden sind im wesentlichen Ausmaß vorhanden. Es besteht keine Möglichkeit, von der Bank einen höheren Kredit zu erhalten. Die Firmen haben mit einer starken Konkurrenz zu

kämpfen. Das Exportgeschäft ist wesentlich zusammengeschrumpft; der Versuch, sich auf das Inlandsgeschäft umzustellen, ist den Betrieben nur in unzureichendem Ausmaß gelungen. Um die nötigen Betriebsmittel zu schaffen, hat der Angeklagte zusammen mit seiner Ehefrau zugunsten der Druckerei-N.-G. gegenüber einer Bank in Höhe von 20000 RM. Bürgschaft übernommen. Die mißliche wirtschaftliche Lage hat dem Angeklagten Veranlassung gegeben, bei dem Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland den Antrag zu stellen, entgegen den tariflichen Bestimmungen die Löhne statt am Freitag erst am darauffolgenden Dienstag zahlen zu dürfen. Im Januar 1934 ist Antrag auf Stilllegung der Betriebe gestellt worden. Die Stilllegung ist nicht durchgeführt worden.

Dem Angeklagten ist auf Grund der erstatteten Anzeigen und der im Vorverfahren angestellten Ermittlungen vom Treuhänder anfänglich zur Last gelegt worden, als Betriebsführer seit dem 1. Mai 1934:

1. unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausgenutzt und ihre Ehre gekränkt zu haben;
2. wiederholt Gefolgschaftsmitglieder bei ihrem Verlangen auf Auszahlung rückständiger Gehalts- und Lohnbeträge beschimpft und mit Entlassung bedroht zu haben;
3. fortgesetzt Löhne und Gehälter unpünktlich gezahlt und bei der Zahlung willkürlich vorgegangen zu sein;
4. die unentgeltliche Leistung von Ueberstunden verlangt bzw. die Ueberstunden unter den tariflichen Sätzen bezahlt zu haben;
5. Lehrlinge gezwungen zu haben, Gehilfenarbeit zu unangemessenen Sätzen zu leisten und dabei im Weigerungsfalle die Entlassung angedroht zu haben;
6. die weibliche Ehre von Angehörigen der Gefolgschaft böswillig gekränkt zu haben.

Das Ermittlungsergebnis des Vorverfahrens mußte allerdings bei dem Treuhänder der Arbeit die Ueberzeugung begründen, daß sich der Angeklagte der vorgenannten Verstöße schuldig gemacht habe. Die mündliche Verhandlung hat aber ergeben, daß die in den Anzeigen und im Ermittlungsverfahren, insbesondere von den Mitgliedern des Vertrauensrates gegebene Darstellung in unverantwortlicher Weise aufgebaut worden ist. Der Treuhänder hat

deshalb vor Verkündung des Urteils seinen Antrag auf Bestrafung des Angeklagten nur zu 1, 2 und 3 aufrechterhalten, im übrigen seinen Antrag zurückgezogen.

Zu 1 und 2:

Auf Grund der mündlichen Verhandlung ist festgestellt, daß der Angeklagte nach dem 1. Mai 1934 als Führer der Betriebe unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Ehre von Gefolgschaftsmitgliedern gekränkt hat. Dies ist ganz besonders dann erfolgt, wenn Gefolgschaftsmitglieder ihr rückständiges Gehalt bzw. den rückständigen Lohn verlangt haben. Das haben die Zeugen Sch. und H. bekundet. Aus ihren Bekundungen und aus den beeidigten Aussagen anderer Zeugen erhellt, daß der Angeklagte die Gefolgschaftsmitglieder angebrüllt hat, so daß es durch drei Zimmer zu hören war, daß er auch gehobene Gefolgschaftsmitglieder, wie den Betriebsleiter, in unmäßiger Weise angebrüllt hat und diesen auf seine Bitte, ihn vor den Leuten nicht so anzubrüllen, entgegnet hat: „Ich brülle Sie genau so an, wie die anderen; Sie können auch gehen, wie jeder andere, ich mache so lange, bis ich den Richtigen gefunden habe.“

Der 53jährige Abteilungsleiter C. hat bekundet, daß der Angeklagte zu ihm geäußert hat, er (C.) sei zu alt, verkalbt und verkorpelt; er (Angeklagter) könne nur Männer gebrauchen und keine Hampelmänner. Auch C. ist, obwohl er Abteilungsleiter war, im Beisein von Gefolgschaftsmitgliedern — wie er sagt — so heruntergesetzt worden, daß kein Hund einen Bissen Brot von ihm genommen haben würde. Auch der Zeuge, Kaufmann H., hat sich durch die in Anwesenheit von Gefolgschaftsmitgliedern erfolgte Äußerung des Angeklagten, er habe ihn vor dem Treuhänder schlecht gemacht, aber sonst könne er nichts, in seiner Ehre gekränkt gefühlt.

Der Zeuge Dr. H. hat von einer geradezu unerträglichen Atmosphäre gesprochen. Der Zeuge G. hat sich dahin geäußert, man werde durch das Verhalten des Angeklagten so gereizt, daß man sich einmal vergessen könne.

Das vom Ehrengericht gewonnene Gesamtbild geht dahin, daß der von dem Angeklagten seinen Gefolgschaftsmitgliedern gegenüber angeschlagene Ton ein außergewöhnlich scharfer, ehrenkränkender war, der eine Betriebsgemeinschaft nicht auskommen lassen konnte, daß die ge-

drückte Stimmung der Gefolgschaft ihre Arbeitsfreudigkeit stark verminderte und das Verhalten des Angeklagten den Respekt gegenüber gehobenen Gefolgschaftsmitgliedern und selbst gegenüber dem Angeklagten schwinden ließ.

Der Angeklagte hat zwar zugegeben, oft eindringlich und laut und zum Teil sehr aufgeregt Gefolgschaftsmitgliedern Vorhaltungen wegen schlechter Arbeit gemacht zu haben und hat behauptet, daß er in einem Maschinensaal, in dem 5—6 Maschinen laufen, zu einer lauten Rede gezwungen gewesen sei.

Es soll ihm zugegeben werden, daß schlechte Arbeitsleistungen und damit verbundene Verluste ihn in eine gesteigerte Aufregung versetzt und seine in seinen wirtschaftlichen Sorgen begründete Nervosität gesteigert haben. Abwegig ist aber seine Darstellung, daß er nur im Maschinensaal sich einer lauten Redeweise bedient habe, denn die Zeugen haben übereinstimmend bekundet, daß das Anschauzen und Anbrüllen auch in anderen Räumen erfolgt ist.

Ein solches Verhalten eines Betriebsführers kann nicht geduldet werden. Der Angeklagte hat dies auch selbst eingesehen, wie aus seinem Versprechen dem Ehrengericht gegenüber, er werde von jetzt an bestrebt sein, durch sein Verhalten die erstrebte Betriebsgemeinschaft zu stärken, hervorgeht. Das liegt auch in seinem eigenen Interesse, denn verärgerte Gefolgschaftsmitglieder sind für den Unternehmer oder Betriebsführer keine vollwertigen Arbeitskräfte. Ihre Arbeitsfreudigkeit und ihr Bestreben, gute Arbeit zu leisten, müssen dadurch wesentlich beeinträchtigt werden.

Dieses Anbrüllen und Anschauzen stellen eine unwürdige Behandlung der Gefolgschaftsmitglieder, eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten dar. Diese Behandlungsweise muß in den betroffenen Gefolgschaftsmitgliedern die Empfindung erwecken, nur Menschen zweiter Klasse zu sein, muß in ihnen Minderwertigkeitskomplexe auslösen. Selbst bei Auseinandersetzungen mit Gefolgschaftsmitgliedern muß der Führer des Betriebes seiner durch das ADG. begründeten Standespflicht, eine unnötige Schärfe zu vermeiden, nachkommen.

Der Angeklagte hat sein Verhalten auf Grund seiner Machtstellung im Betriebe an den Tag gelegt. Er hat vorsätzlich gehandelt. Er hat auch böswillig gehandelt, denn er hat seine Miß-

achtung aus feindseliger Einstellung heraus zum Ausdruck gebracht.

Es ist somit die Bestrafung des Angeklagten nach § 36 Ziff. 1 ADG. geboten.

Zu 3:

Der zu 3 genannte angebliche Verstoß kann bei Bemessung der Strafe nicht berücksichtigt werden. Die Beweisaufnahme hat ergeben, daß die unpünktlichen Gehalts- und Lohnzahlungen nicht auf Böswilligkeit des Angeklagten zurückzuführen sind, sondern ihre Ursache in der wirtschaftlichen Bedrängnis der Betriebe finden, und daß die Bevorzugung einzelner Gefolgschaftsmitglieder bei Gehalts- und Lohnzahlungen nicht auf Willkür des Angeklagten, sondern auf seiner Erwägung beruht, einzelne Gefolgschaftsmitglieder wegen besonderer Bedürftigkeit vorzugsweise zu berücksichtigen.

Bei Ausmessung der Strafe für die unter 1 und 2 genannten Verstöße ist erwogen, daß der Angeklagte wegen schwerer wirtschaftlicher Sorgen nervös sein und durch schlechte Arbeitsleistungen in einzelnen Fällen verärgert gewesen sein mag. Zu seinen Ungunsten ist aber zu berücksichtigen, daß es sich um zahlreiche Einzelfälle handelt, und daß er dieses Verhalten besonders in den Fällen an den Tag gelegt hat, in denen die auf ihren Lohn und ihr Gehalt angewiesenen Gefolgschaftsmitglieder um Zahlung der Rückstände gebeten haben.

Bei Berücksichtigung der gesamten Umstände erscheint die Bestrafung mit einem „Verweis“ angemessen.

Nr. 5 (Soz. Ehrengericht)

Die Ehefrau eines Unternehmers, die ihren Ehemann im Betriebe unterstützt und der die Aufsicht über die weiblichen Beschäftigten übertragen ist, ist nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 ADG. zu bestrafen, wenn sie eine ihrer Aufsicht unterstehende Angestellte durch Mißhandlung in ihrer Ehre kränkt.

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland in Karlsruhe vom 5. Dezember 1934. — AEG. 4/34. —

Aus den Gründen:

Die Angeklagte ist die Ehefrau des Bahnhofshotelwirts E. R. in B. Sie hilft im Gastwirtsbetrieb ihres Mannes in der üblichen Weise mit (BGB. § 1356 Abs. 2) und hat insbesondere die Aufsicht über das weibliche Dienstpersonal. Sie ist daher die Aufsichtsperson i. S. des § 36 Ziff. 1 AOG. anzusehen.

Der Angeklagten ist zur Last gelegt, daß sie als Aufsichtsperson unter Mißbrauch ihrer Machtstellung böswillig die Ehre von Gefolgschaftsangehörigen gekränkt habe, indem sie insbesondere am 4. 8. 1934 vormittags der Angestellten A. T. einen Stoß versetzte, daß sie zu Boden fiel und eine Gehirnerschütterung erlitt.

Das Ehrengericht hat auf Grund der mündlichen Verhandlung folgenden Sachverhalt festgestellt:

Am 15. 7. 1934 trat die M. W. und am 27. 7. 1934 die A. T. in der genannten Gastwirtschaft als Mädchen für Alles ein. Beide Mädchen kündigten das Dienstverhältnis am 1. 8. auf den 15. 8. 1934, und zwar, wie sie übereinstimmend angeben, weil die Angeklagte sie so viel geschimpft habe. Dieses Schimpfen bestand nicht in beleidigenden Ausdrücken, sondern in allzu häufigem und heftigem Tadel. Nach der Kündigung sei die Angeklagte noch „böser“ geworden. Die beiden Zeuginnen beschloßen daher, am 4. 8. 1934 vormittags das Haus heimlich zu verlassen. Bei dem Versuche, mit ihren Koffern zu verschwinden, wurden sie jedoch von dem Ehemann der Angeklagten bemerkt und zur Rede gestellt. Die herbeigerufene Angeklagte stellte die beiden ebenfalls im Flur des zweiten Stockes zur Rede, riß der M. W. die Handtasche heraus, so daß der Henkel abriß, und trieb beide Mädchen auf den Gang zurück nach ihren Zimmern zu, wobei sie durch mehrere Stöße nachhals. Durch einen solchen Stoß kam die A. T. zu Fall, schlug mit dem Hinterkopf auf den mit Linoleum belegten Boden auf und erlitt eine Gehirnerschütterung, wegen deren sie einige Tage im Bezirkskrankenhaus behandelt wurde.

Dieser Sachverhalt ergab sich aus den Angaben der Zeuginnen T. und W. und den beiden ärztlichen Zeugnissen des Dr. S. vom 6. 8. 1934. Trotz des Zeugnis der Angeklagten wurde insbesondere festgestellt, daß die T. nicht von selbst ausgerutscht ist, daß vielmehr ein Stoß der Angeklagten die Ursache war, daß sie zu Fall kam. Die Zeuginnen haben im ganzen einen glaubwürdigen Eindruck gemacht. Die T. ist allerdings wegen Geisteskrankheit

entmündigt worden; nach dem persönlichen Eindruck hat jedoch ihre Wahrnehmungs- und Erinnerungsfähigkeit nicht wesentlich gelitten. Die M. W. hat ihre Angaben in dem gegen die Angeklagte wegen Körperverletzung eingeleiteten Strafverfahren (das eingestellt werden mußte, weil der erforderliche Strafantrag nicht gestellt wurde) beeidigt. Die Darstellung der beiden Zeuginnen ist daher im wesentlichen als richtig anzusehen, zumal sie gegenüber dem abweichenden Vorbringen der Angeklagten schon an sich wahrscheinlich klingt. Daß die T. zunächst gesagt hat, sie sei infolge ihrer neuen Schuhe ausgerutscht, vermag an diesem Ergebnis nichts zu ändern, da ihre Erklärung, sie habe dies aus Angst gesagt, nach den Umständen glaubhaft erscheint.

Die Angeklagte hat hiernach als Aufsichtsperson unter Mißbrauch ihrer Machtstellung die Ehre der Gefolgschaftsangehörigen A. T. böswillig gekränkt: § 36 Abs. 1 Ziff. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Wegen der Strafbestimmung war hinsichtlich des früheren Verhaltens der Angeklagten folgendes festzustellen: Die Angeklagte hat, wie sich aus der Aufstellung NS. 15 der Akten des Treuhänders ergibt, einen sehr häufigen Wechsel im Dienstpersonal. Es ist anzunehmen, daß dieser wenigstens teilweise auf das übermäßige Schelten der Angeklagten, in geringerem Umfang auch auf zu strenger Beschäftigung (übermäßige Arbeitszeit und ungenügende Pausen) zurückzuführen ist. Daß alle kurz beschäftigten Mädchen wegen des unsozialen Verhaltens der Angeklagten bald wieder ausgetreten sind, konnte allerdings nicht festgestellt werden; es erscheint immerhin nicht ganz unglaubhaft, daß (nach dem Zeugnis des Ehemanns der Angeklagten, der auf das Gericht einen günstigen Eindruck gemacht hat) einzelne Mädchen aus persönlichen Gründen und ohne besonderes Verschulden der Angeklagten den Dienst wieder verlassen haben. Daß die Angaben der Zeuginnen T. und W. hinsichtlich der übermäßigen Arbeitszeit und der teilweise schlechten oder ungenügenden Kost etwas übertrieben sein müssen, geht daraus hervor, daß immerhin manche Mädchen auch länger im Dienst ausgehalten haben und insbesondere die jetzt noch im Betriebe tätige M. W. seit dem 15. September 1931 im Dienst bei der Angeklagten ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die Angeklagte die von ihr angestellten Mädchen zuwenig als gleichberechtigte Volksgenossen

behandelt, insbesondere sie übermäßig oft und heftig zu tadeln pflegt, auch zuweilen ihre Arbeitskraft zu sehr in Anspruch nimmt und nicht genügend für Erholungspausen sorgt. Diese Umstände waren bei der Strafbestimmung und Strafzumessung zu berücksichtigen, wenn sie auch zum Teil vor dem 1. Mai (dem Tage des Inkrafttretens der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen) liegen und daher nach § 2 StGB. nicht zum Gegenstand einer Anklage gemacht werden konnten.

Die Würdigung des Gesamtverhaltens der Angeklagten mußte dazu führen, eine Geldstrafe zu verhängen und es nicht bei einer Verwarnung oder einem Verweis bewenden zu lassen (§ 38 Ziff. 3 UGB.). Bei der Bemessung der Geldstrafe wurde zugunsten der Angeklagten berücksichtigt, daß sie noch nicht bestraft ist und daß sie bei der Begehung der Handlung durch den Versuch der beiden Mädchen, den Dienst eigenmächtig und heimlich zu verlassen, in Aufregung gekommen sein mag. Aus diesen Gründen hat das Gericht eine Geldstrafe von 30.— RM. für erforderlich, aber auch für ausreichend erachtet. Eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein (§ 38 Ziff. 4 UGB.) kam nicht in Frage, weil die Angeklagte in dem Betriebe weder Führerin noch stellvertretende Führerin ist.

Die Verurteilung zur Tragung der Kosten erfolgte gemäß § 55 Abs. 2 UGB.

Nr. 21 (LUG)

Eine Kostgeldbeihilfe, die dem Lehrling für jeden Arbeitstag zugesagt ist, braucht an den Tagen, an denen der Lehrling wegen des Besuches der Berufsschule nicht arbeitet, nicht gezahlt zu werden.

Landesarbeitsgericht Hannover.

Urteil vom 28. November 1934. — 100 S. 134/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Verden.

Der Kläger war bis zum 27. Juli 33 bei der Beklagten als Lehrling beschäftigt. Er verlangt unter anderm Kostgeldbeihilfe von 1930 bis 1932 für die Tage, an denen er die Gewerbeschule in Riesburg besucht hat. Er begründet seinen Anspruch auf § 4 des Lehrvertrages vom 30. 3. 1930, der folgendes bestimmt:

Für Wohnung, Unterhalt, Beköstigung und Wäsche hat der Lehrling selbst zu sorgen. Dafür zahlt der Lehrherr an den Lehrling für jeden Arbeitstag eine Kostgeldbeihilfe von 1 RM. im ersten Jahre, 1,25 RM. im zweiten Jahre, 1,75 RM. im dritten Jahre, 2,25 RM. im vierten Jahre.

Ein Abzug für die ohne Verschulden des Lehrlings versäumte Zeit findet nicht statt.

Das ArbGer. gab der Klage statt, das LUG. wies sie ab.

Aus den Gründen:

Nach dem die Kostgeldbeihilfe betreffenden § 4 des Lehrvertrages hat es zunächst den Anschein, als ob die Kostgeldbeihilfe nur eine Ablösung für Wohnung, Unterhalt, Beköstigung und Wäsche darstellt und kein Arbeitsentgelt ist. Dem steht aber entgegen, daß die Kostgeldbeihilfe gestaffelt ist, also in späteren Jahren eine höhere Kostgeldbeihilfe zu zahlen ist. Sie beträgt im vierten Lehrjahre mehr als das Doppelte des ersten Lehrjahres. Daraus ergibt sich, daß sie nicht nur den Charakter einer Ablösung der früher üblichen Aufnahme des Lehrlings in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn haben, sondern auch eine nach dem Wert der Arbeit des Lehrlings bemessene Vergütung darstellen sollte. Denn unmöglich können, namentlich bei ländlichen Verhältnissen, die Unterhaltskosten eines Lehrlings sich derart steigern, daß sie im vierten Lehrjahre mehr als das Doppelte des ersten Lehrjahres betragen. Immerhin kann die Bedeutung dieser Staffelung zweifelhaft sein, so daß aus ihr allein nicht mit Bestimmtheit gefolgert werden kann, daß die Kostgeldbeihilfe in Wirklichkeit Arbeitsentgelt sein sollte. Insofern liegt dieser Fall anders, wie der vom Reichs-

arbeitsgericht behandelte Fall (RUG. 207/30)¹⁾. Dort ist trotz der Benennung als Kostgeld die dem Lehrling gewährte Vergütung als Arbeitslohn angesehen worden, da sie neben der Stafelung nach Lehrjahren noch in Prozenten des Facharbeiterlohnes berechnet worden ist. Im vorliegenden Falle kommt aber weiter hinzu, daß nach dem Lehrvertrag die Kostgeldbeihilfe für jeden Arbeitstag zu zahlen war. Dies ist sogar handschriftlich in dem Lehrvertrag geändert, der formularmäßig vorgedruckt von Kostgeldbeihilfe — „für jede Woche — jeden Monat“ — spricht. Wäre die handschriftliche Abänderung nicht erfolgt, wäre also eine wöchentliche oder monatliche Kostgeldbeihilfe zu zahlen oder die handschriftliche Abänderung dahin erfolgt, daß für jeden Tag oder Werktag eine Kostgeldbeihilfe zu zahlen ist, dann läge allerdings, wie das Arbeitsgericht annimmt, ein Berechnungsmaßstab vor und der Kläger würde auch die Tage, an denen er die Berufsschule besucht hat, bezahlt verlangen können; denn die Parteien wußten, daß der Kläger die Berufsschule besuchen mußte und würden dem bei Berechnung der monatlichen oder wöchentlichen oder täglichen Kostgeldbeihilfe Rechnung getragen haben. Das Wort „Arbeitstag“ kann auch nicht, wie das Arbeitsgericht weiter meint, im Gegensatz zu Sonn- und Festtagen verstanden werden. Das widerspricht dem Sprachgebrauch. Der Gegensatz von Sonn- und Festtagen ist der Wochentag oder der Werktag, nicht der Arbeitstag. Mit dem Arbeitstag wird ein Tag gemeint, an dem der Lehrling arbeitet. Wenn es also heißt, die Kostgeldbeihilfe ist für jeden „Arbeitstag“ zu zahlen, so kann diese durch handschriftliche Abänderung des Lehrvertrages getroffene Bestimmung nur dahin verstanden werden, daß dem Lehrling für die Tage, an denen er nicht arbeitete, weil er die Berufsschule besuchte, keine Kostgeldbeihilfe zu zahlen ist.

Mit der getroffenen Abänderung des Lehrvertrages steht auch nicht der Satz im Lehrvertrag: Ein Abzug für die ohne Verschulden des Lehrlings versäumte Zeit findet nicht statt, im Widerspruch. Deshalb ist auch hier wieder der Ansicht des Arbeitsgerichts, daß die Parteien diesen Satz nicht hätten stehen lassen, sondern durchgestrichen hätten, wenn sie den Arbeitstag nicht im Gegensatz zu Sonn- und Festtagen gemeint hätten, nicht beizutreten; denn unter „Zeit“ kann nur die Arbeitszeit gemeint sein

¹⁾ Vgl. Bensch. Samml. Bd. 10 RUG. S. 469.

und der Besuch der Berufsschule gilt nicht als Arbeitszeit. Nur wenn der Lehrling ohne Verschulden die Arbeitszeit versäumt, findet kein Abzug statt, wenn er dagegen die Berufsschule besucht, also nicht arbeitet, kommt überhaupt keine Kostgeldbeihilfe in Frage.

Auch die Bestimmung des § 616 BGB., wonach der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruches auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, kann der Kläger zur Stütze seines Anspruches nicht heranziehen. Denn einmal enthält der § 616 BGB. nachgebendes Recht, ist also durch die Regelung in dem Lehrvertrag beseitigt, zum andern stellt der Besuch der Fortbildungsschule eine regelmäßige und deshalb nicht unerhebliche Dienstbehinderung dar (RUG. 207/30, Hueck-Nippert's Lehrbuch 1928, Bd. 1, S. 191, Note 13), so daß die dadurch versäumte Zeit ohnehin mangels besonderer Abrede nicht zu bezahlen ist.

Anmerkung. Vgl. die Anmerkung zu dem in der vorstehenden Entscheidung zitierten Urteil des RUG. Bensch. Samml. Bd. 10 S. 469, mit dem die jetzige Entscheidung im Ergebnis übereinstimmt. Dabei ist aber zu beachten, daß dem RUG.-Urteil ein etwas anderer Tatbestand zugrunde lag, insbesondere das Kostgeld in jenem Fall nach Arbeitsstunden bemessen war. Insofern behält die vorstehende Entscheidung selbständiges Interesse.

Hueck.

Nr. 22 (RUG)

Der Lehrherr haftet nicht ohne weiteres für die Folgen einer Ohrfeige, die sein Vertreter dem Lehrling gegeben hat.

Landesarbeitsgericht Gleiwitz.

Urteil vom 23. Oktober 1934. — 9. S. 90/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Hindenburg.

Der Kläger war Kellnerlehrling beim Beklagten, bei dem der Oberkellner N. tätig war. Der Oberkellner hatte die Aufgabe, neben dem Lehrherrn selbst den Kläger in den Obliegenheiten eines Kellners zu unterweisen. Eines Tages bediente der Kläger einen Gast ungeschickt, worauf er von dem Oberkellner eine Ohrfeige erhielt. Er führt eine vom Arzt festgestellte Zerreißung des Trommelfells auf diese Ohrfeige zurück und hat gegen den Lehrherrn und den Oberkellner Klage auf Schadensersatz erhoben.

Der Oberkellner ist rechtskräftig verurteilt. Es handelt sich nur noch um die Klage gegen den Lehrherrn. Das Arbeitsgericht hat auch diesen verurteilt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage gegen den Lehrherrn abgewiesen.

Aus den Gründen:

Auch das Landesarbeitsgericht hält die Tatsache für erwiesen, daß das Klagen des Trommelfells auf die Ohrseige zurückzuführen ist, welche der Kläger vom Oberkellner erhalten hat ... (wird ausgeführt).

Es handelt sich also um die Frage, ob der beklagte Lehrherr aus irgendwelchen rechtlichen Gesichtspunkten für den Schaden verantwortlich ist, den in seiner Abwesenheit der Oberkellner dem Lehrling zugefügt hat. Das Gericht hat die Frage verneint.

Das Züchtigungsrecht steht nach § 127a der GewD. nur dem Meister zu, nicht dem Vertreter, der mit der Ausbildung betraut ist (vgl. Landmann, GewD. Anm. 2 zu § 127a). Ob dieser Satz auch für Großbetriebe ohne Einschränkung gilt, kann dahingestellt bleiben, denn es handelt sich beim Beklagten um keinen Großbetrieb. Der Oberkellner hatte also kein Recht, zu schlagen; er handelte widerrechtlich, aber nicht in Erfüllung der Verbindlichkeit des Lehrherrn, d. h. der pflichtmäßigen Unterweisung des Lehrlings.

Der Fall läge anders, wenn der Oberkellner bei dieser Unterweisung den Lehrling geschädigt hätte, z. B. ihm zugemutet hätte, einen zu schweren Gegenstand zu heben. Hierher gehört auch der vom Reichsgericht entschiedene Fall, den der Kläger rechtsirrigerweise für seine Meinung anführt (Urteil des RG. v. 8. 10. 1909 im Gewerbearchiv Bd. 10 S. 496). Ein Barbiergehilfe hatte bei Unterweisung des Lehrlings mit dem offenen Rasiermesser eine heftige Handbewegung gemacht, und der Lehrling war durch das Messer verletzt worden. Also auch in diesem Falle, in dem das Reichsgericht die Haftung des Lehrherrn aus § 278 BGB. bejaht hat, handelte es sich um eine Unterweisungshandlung, nicht um eine Züchtigung.

Wenn § 278 BGB. nicht zur Anwendung kommt, so kann es sich weiter fragen, ob der Lehrherr selbst in der Beaufsichtigung oder in der Auswahl des Oberkellners, den er mit der Unterweisung des Klägers betraut hat, nicht die erforderliche Sorgfalt beobachtet hat. Die Beweislast hat nach § 831 BGB. der Beklagte; der Beweis ist geführt. Alle Zeugen haben nahezu über-

einstimmend bekundet, daß rohe Mißhandlungen überhaupt nicht vorgekommen sind, daß vor allem der Lehrherr solche nie beobachtet hat und bestimmt nicht geduldet hätte. ... Daß er gelegentlich gesehen haben mag, daß der Oberkellner einmal einen leichten Schlag, der als Züchtigung kaum zu bezeichnen war, gegeben hat, kann sogar unterstellt werden und ändert an der Beurteilung des Falles nichts.

Anmerkung. Die Ablehnung der Haftung aus § 278 BGB. erscheint mir nicht unbedenklich. Das LAG. geht offenbar davon aus, daß die Handlung des Oberkellners widerrechtlich gewesen sei und daß sie aus diesem Grunde nicht in Erfüllung der Verbindlichkeiten des Lehrherrn erfolgt sein könne. Damit wird aber das Anwendungsgebiet des § 278 BGB. über Gebühr eingeschränkt. Es handelt sich bei den Fällen, in denen § 278 in Frage kommt, stets um vertragswidrige Handlungen des Erfüllungsgehilfen. Ein Recht zur Vertragsverletzung besteht naturgemäß nicht. Sehr häufig wird die schädigende Handlung zugleich eine Körperverletzung, eine Sachbeschädigung usw., also eine unerlaubte Handlung sein. Wollte man in allen diesen Fällen deshalb, weil kein Recht zu einer solchen Handlung vorliegt, weil es sich nicht um „pflichtgemäße“ Vertragserfüllung handelt, den § 278 ausschließen, so bliebe kein Anwendungsgebiet übrig. Sondern es fragt sich lediglich, ob die Handlung in den Rahmen der allgemeinen Tätigkeit fällt, die der Gehilfe zum Zweck der Erfüllung des Vertrages entwickelt. Ist das der Fall, so hat der Schuldner für diese Handlung seines Gehilfen einzustehen. Daß die Handlung selbst über den Rahmen des Zulässigen hinausgeht, ändert daran nichts, im Gegenteil, das ist die Voraussetzung für die Haftung, da durch pflichtgemäße Erfüllung naturgemäß keine Schadenersatzpflicht entstehen kann. Verdirbt etwa der Buchbindergehilfe beim Einbinden das einzubindende Buch des Kunden, so handelt er rechtswidrig, aber es ist kein Zweifel, daß der Buchbinder dafür einzustehen hat. Läßt der Mieter durch einen Spediteur Möbel in seine Wohnung bringen und beschädigen die Leute des Spediteurs fahrlässig die Haustür, so handeln sie widerrechtlich und begehen eine Sachbeschädigung, sie handeln aber zugleich als Erfüllungsgehilfen des Mieters hinsichtlich der diesem obliegenden Fürsorgepflicht, und dementsprechend haftet der Mieter nach § 278 (vgl. RG. Bd. 106 S. 134). Ähnlich ist es auch hier. Wie das LAG. ausdrücklich feststellt, hatte der Oberkellner den Kläger zu unterweisen. Der Lehrherr bediente sich also seiner, um seine Ausbildungspflicht aus dem Lehrvertrag zu erfüllen. In Ausführung dieser Ausbildungstätigkeit hat der Oberkellner seine Befugnisse überschritten und rechtswidrig gehandelt. Seine Handlung ist eine rechtswidrige Körperverletzung und als solche eine unerlaubte Handlung (§ 823 BGB.), zugleich aber, da sie in den Rahmen der Tätigkeit fällt, die der Oberkellner an Stelle des Lehrherrn zu Zwecken der Ausbildung, wenn auch über die Grenze des Zulässigen hinaus entwickelte, eine Vertragsverletzung, für die der Beklagte einzustehen muß. Hueck.

Nr. 23 (LAG)

Nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge, die auf Grund der Anordnung vom 28. 3. 34 als Tarifordnungen weitergelten, finden Anwendung auf alle Betriebe, deren Inhaber den tarifbeteiligten alten Arbeitgeberverbänden angehört haben. Unerheblich ist, ob die Arbeitnehmer früher den tarifbeteiligten Arbeitnehmerorganisationen angehört haben, ob also auch sie tarifgebunden waren.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 10. Januar 1935. — 6. S. 120/34, U G 432/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Wiesbaden.

Aus den Gründen:

Der Vorderrichter hat in dem angefochtenen Urteile ausgeführt, die Kl. als Stenotypistin habe keinen Anspruch auf Tarifgehalt nach dem zwischen dem W. Anwaltsverein einerseits und dem Zentralverband der Angestellten sowie dem Gewerkschaftsbund der Angestellten andererseits abgeschlossenen Mantel- und Gehaltstarif vom 10. 3. 33, weil dieser nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden und die Kl. nicht Mitglied einer der tarifvertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen gewesen sei. Auch die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die Weitergeltung der Tarifverträge als Tarifordnungen vom 28. 3. 34. habe hieran nichts geändert. Diesen Ausführungen vermochte sich das Berufungsgericht nicht anzuschließen. Die Kl. ist im März 1933 gegen ein vereinbartes Monatsgehalt von 60 RM. als Stenotypistin in den Dienst des beklagten Rechtsanwalts getreten. Die Kl. war damals nicht Mitglied des JdA. oder des GdA., auch der Befl. war nicht Mitglied des W. Anwaltsvereins, so daß der ab 1. 3. 33 geltende, nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag für die bei W. Rechtsanwälten beschäftigten Angestellten auf das Dienstverhältnis der Kl. keine Anwendung fand. Daran änderte sich auch nichts, als der Befl. im April 1933 Mitglied des W. Anwaltsvereins wurde. Der genannte Tarifvertrag wurde nicht gekündigt und lief daher gemäß § 72 Abs. 1 AOG. unverändert bis 30. 4. 34 weiter. An diesem Tage traten die Tarifvertragsverordnung und damit die Tarifverträge an sich außer Kraft. § 72 Abs. 2 AOG. ermächtigte jedoch den Reichsarbeitsminister und die Treuhänder, die Weiterdauer der Tarifverträge als Tarifordnungen anzuordnen. Von dieser Ermächtigung hat der Reichsarbeitsminister

durch die Verordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen vom 28. 3. 34 Gebrauch gemacht. Unter I ist daselbst bestimmt:

„Die am 30. 4. 34 noch laufenden Tarifverträge gelten als Tarifordnungen so lange unverändert weiter, bis der zuständige Treuhänder oder ein bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnen oder sie abändern.“

Absatz 2 daselbst besagt:

„Die als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge gelten, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt waren, im Umfange der bisherigen Allgemeinverbindlichkeit, im übrigen nur für die am 30. 4. 34 tarifgebundenen Betriebe.“

Hiernach gelten die als Tarifordnungen verlängerten, nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge für alle Betriebe, die am 30. 4. 34 an die Tarifverträge gebunden waren, also für alle Betriebe, deren Inhaber am 21. 5. 33, dem Tage, an welchem das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. 5. 33, das den Arbeitgebervereinigungen das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen entzogen hat, in Kraft getreten ist, dem tarifbeteiligten Arbeitgeberverbände angehört haben. Der bekl. Rechtsanwalt gehörte am 31. 5. 33 dem W. Anwaltsverein an, sein Betrieb war also am Stichtage tarifgebunden. Ab 1. 5. 34 galt somit für seinen Betrieb der als Tarifordnung verlängerte Tarifvertrag für die bei Rechtsanwälten beschäftigten Angestellten vom 10. 3. 33. Er galt demzufolge ab 1. 5. 34 unabdingbar auch für das Dienstverhältnis der Kl. Unerheblich ist hierbei, ob die Kl. früher den tarifbeteiligten Arbeitnehmerorganisationen angehört hat, ob also auch sie tarifgebunden war, denn für die Arbeitnehmer ist ab 1. 5. 34 das Erfordernis der Tarifbeteiligung weggefallen. Die Tarifordnung erfaßt eben nicht die Unternehmer und die Gefolgsleute als Personen, sondern die Arbeitsverhältnisse als solche. Daraus ergibt sich, daß es für die als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge auf Arbeitnehmerseite auf eine Tarifbeteiligung oder auf die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront mehr ankommen kann. Für diese Tarifverträge besteht nur die eine Beschränkung, daß sie lediglich für die Betriebe gelten, die am 30. 4. 34 tarifgebunden waren. Hieraus ergibt sich für die als Tarifordnungen verlängerten, nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge ab 1. 5. 34 nicht nur eine zeitliche Ausdehnung, sondern auf Arbeitnehmerseite auch eine Erweiterung des bisherigen persönlichen Geltungsbereichs.

Zu Unrecht hat demnach der Vorderrichter der Klägerin den Anspruch auf die Differenz zwischen dem Tarifgehalt nach der Tarifordnung für die W. Rechtsanwaltsangestellten von monatlich 108 RM. und dem erhaltenen Gehalt von 60 RM. für die beiden Monate August und September 1934 aberkannt.

Anmerkung. Das Urteil erscheint im Ergebnis zutreffend.

Auf Grund der VO. des Reichsarbeitsministers vom 28. 3. 1934 (RABl. 1934 S. 85) über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen gelten die als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt waren, im Umfang der bisherigen Allgemeinverbindlichkeit, d. h. für alle Arbeitsverträge, die nach der Art des Arbeitsverhältnisses unter den Tarif fielen. Vgl. Hueck-Ripperdeh, Lehrb. II S. 320.

War der als Tarifordnung verlängerte Tarifvertrag, wie im vorliegenden Fall, nicht für allgemeinverbindlich erklärt, so gilt er nur für die am 30. 4. 1934 tarifgebundenen Betriebe. Diese Ausdrucksweise ist insofern bedeutsam, als das bisherige Tarifvertragsrecht keine tarifgebundenen Betriebe, sondern nur tarifgebundene Arbeitsverhältnisse kannte, bei denen es also auf die Tarifbeteiligung sowohl des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers ankam. Da die Tarifordnung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit aber für Betriebe gilt, so wollte die VO. vom 28. 3. 1934 mit dem Ausdruck „tarifgebundene Betriebe“ anordnen, daß es für die Geltung der Tarifordnung genügt, wenn der Inhaber des Betriebes, also der Unternehmer, am 30. 4. 1934 tarifbeteiligt war. Seine Tarifbeteiligung liegt vor, wenn er am 30. 4. 1934 oder aber bei Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Beschäftigten Mitglied des Arbeitgeberverbandes war, der als Tarifpartei in Frage kam, oder wenn er den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarif abgeschlossen hatte. Vgl. Hueck-Ripperdeh-Dieck § 32 Anm. 55.

Der Auffassung des vorstehenden Urteils, daß der Unternehmer am 21. 5. 1933, dem Tage des Inkrafttretens des Treuhändergesetzes vom 19. 5. 1933, Mitglied des Arbeitgeberverbandes gewesen sein müsse, vermag ich nicht beizutreten. Es ist richtig, daß durch das Treuhändergesetz den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen entzogen war. Mit der persönlichen Tarifbeteiligung infolge Mitgliedschaft hat das aber nichts zu tun. Auch die nach dem 21. 5. 1933 einem Arbeitgeberverband beigetretenen Mitglieder wurden dadurch tarifbeteiligt. Näheres noch Hueck-Ripperdeh-Dieck § 32 Anm. 55 S. 308/309.

Ripperdeh.

Nr. 1 (ArbG)

Seit mindestens Anfang 1933 hat sich die allgemeine Rechtsauffassung durchgesetzt, daß jeder Unternehmer an die bestehenden Tarifverträge gebunden ist, gleichgültig, ob diese für allgemeinverbindlich erklärt sind und er selbst tarifbeteiligt ist.

Arbeitsgericht Wuppertal-Barmen.

Urteil vom 18. September 1934. — 2 UC. 135/34. —

Der Bekl. war bis Anfang 1934 bei dem Kl. als kaufmännischer Angestellter tätig. Sein Jahresgehalt, das früher 3000 RM. betrug, ist von Oktober 1931 ab auf 2700 RM. herabgesetzt worden. Er hat im Laufe des Jahres 1933 Beträge von insgesamt 379,41 RM. über sein vertragliches Gehalt hinaus aus der Geschäftskasse entnommen, die der Kl. mit seiner Klage zurückfordert, indem er die Verurteilung des Bekl. zur Zahlung von 379,41 RM. beantragt.

Dieser verlangt die Abweisung der Klage und wendet ein, er sei, insbesondere nach der im Jahre 1931 erfolgten Herabsetzung seines Gehalts, untertariflich bezahlt worden, insofern, als er nach dem Tarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Industrie Anspruch auf das Gehalt eines leitenden Angestellten der Gruppe C der kaufmännischen Angestellten in Höhe von 280 RM. monatlich gehabt habe. Wenn auch der Betrieb des Kl. nur klein sei, so habe er doch sämtliche kaufmännischen Arbeiten einschließlich der Monatsabschlüsse und der Jahresbilanz und des gesamten Verkaufs erledigen müssen. Mit seinem Anspruch auf Nachzahlung der Tarifdifferenz, der allein für das Jahr 1933 die Klageforderung erheblich übersteigt, rechne er gegen diese auf. Uebrigens habe der Inhaber der Klägerin gewußt, daß er, der Bekl., mehr als sein vertragliches Gehalt aus der Kasse entnommen habe, diese entnommenen Mehrentnahmen aber offenbar deshalb stillschweigend gebilligt, weil er ihm auf seine Vorstellungen die Wiedererhöhung seines Gehalts auf die tarifliche Höhe zugesagt habe für den Fall, daß das Geschäft wieder besser gehe; und diese Bedingung sei jedenfalls im Jahre 1933 tatsächlich eingetreten. Der Kl. bestreitet den Aufrechnungsanspruch des Bekl., und zwar deshalb, weil er selbst zur Zeit der Entstehung der Forderung nicht tarifbeteiligt gewesen sei, und darum der Industrietarif für den Arbeitsvertrag, der zwischen den Parteien bestanden habe, keine Anwendung finde, weil ferner der Bekl. als einziger Angestellter in seinem Betriebe nicht die Stellung eines leitenden Angestellten der Gruppe C gehabt habe und weil endlich dessen Anspruch zufolge der in § 11 festgesetzten Ausschlußfrist erloschen sei.

Aus den Gründen:

Die Entscheidung über die nach Grund und Höhe unbestrittene Klageforderung ist allein davon abhängig, ob der Aufrechnungs-

einwand des Bekl. berechtigt ist. Dies ist zu bejahen: da nämlich der Bekl. sämtliche in dem Betriebe des Kl. vorkommenden kaufmännischen Arbeiten, insbesondere die Monats- und Jahresabschlüsse und den mit dem Verkauf zusammenhängenden Briefwechsel, selbständig zu erledigen hatte, ist er als leitender Angestellter im Sinne der Gruppe C des Tarifvertrages anzusehen. Offenbar ist auch der Kl. früher der gleichen Ansicht gewesen, denn er hat nach der unbestrittenen Behauptung des Beklagten dessen Vorstellungen, er werde nach der erfolgten Gehaltsherabsetzung untertariflich bezahlt, nicht etwa als unbegründet zurückgewiesen, sondern mit dem Versprechen beschwichtigt, er werde ihm das Tarifgehalt wieder zahlen, sobald das Geschäft wieder besser gehe. Der Kläger kann den Anspruch des Beklagten auf das Tarifgehalt der Gruppe C auch nicht etwa mit dem Hinweis darauf bestreiten, daß er z. B. der Entstehung des Anspruchs nicht tarifbeteiligt gewesen sei, denn nicht nur seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, sondern seit mindestens Anfang 1933 hat sich die allgemeine Rechtsauffassung durchgesetzt, daß jeder Unternehmer für die mit seiner Belegschaft abgeschlossenen Arbeitsverträge an die bestehenden Tarifverträge gebunden ist, gleichgültig ob diese für allgemeinverbindlich erklärt sind und er selbst tarifbeteiligt ist oder nicht. Jedenfalls aber kann das Gericht nicht über Ansprüche entscheiden nach einer Rechtsauffassung, die heute als formalistisch und unsozial allgemein als abgetan und überholt gilt. Ebensovienig begründet ist der weitere Einwand des Klägers, die Forderung des Beklagten auf Nachzahlung der Tariffdifferenz sei mit Rücksicht auf die viermonatige Ausschlussfrist des Tarifvertrages erloschen.

(Wird näher dargelegt.)

Anmerkung. Auf sachliche Einzelheiten der Entscheidung braucht nicht eingegangen zu werden. Ihre Begründung gibt aber insofern zu Bedenken Anlaß, als in ihr der allgemeine Rechtsatz behauptet wird, daß seit mindestens Anfang 1933 jeder Unternehmer an die bestehenden Tarifverträge ohne Rücksicht auf Allgemeinverbindlichkeit oder Tarifbeteiligung gebunden sei. Weder besteht ein solcher Rechtsatz noch hat sich eine entsprechende Rechtsauffassung jemals durchgesetzt. Auch ist die gegenteilige Ansicht weder formalistisch noch unsozial noch allgemein als abgetan anzusehen. Im Gegenteil entspricht sie Recht und Gesetz. Richtig ist allerdings, daß nach Inkrafttreten des ArbG. neu erlassene Tarifordnungen für jeden erfassten Betrieb ohne Rücksicht auf irgendeine Verbandszugehörigkeit oder eine besondere Unterstellungserklärung wirksam

sind. Aber auch nach dem neuen Recht ist es durchaus möglich und, wie ein Blick in das Reichsarbeitsblatt zeigt, auch üblich, einzelne Betriebe wegen ihrer besonderen Verhältnisse aus der Tarifgeltung herauszunehmen. Denn nicht der Schematismus einer allgemeinen Tarifunterwerfung jedes Betriebes, sondern die Rücksichtnahme auf Lage und Bedürfnisse des einzelnen Unternehmens entsprechen der heute geltenden Rechtsauffassung. Abgetan und überholt ist nur die formalistische und in ihrer Endwirkung stets unsoziale Auffassung, als ob jeder Unternehmer ohne Beachtung der heute vom Treuhänder der Arbeit sorgsam zu prüfenden Eigenart seines Betriebes schlechthin irgendetwas, ohne sein Zutun abgeschlossenen Tarifverträge unterworfen sein müsse. Denn das waren ja gerade die Auswirkungen des nibellierenden Kollektivismus, dem durch das ArbG. als Niederschlag der neuen Rechtsauffassung ein Ende bereitet ist. Daß die von dem Arbeitsgericht für die Entscheidung in Anspruch genommene Rechtsauffassung nicht zutreffend sein kann, zeigt auch die Gesetzgebung des neuen Staates. Dabei bedarf es hier einer Erörterung des Problems der Bindung des Richters an das Gesetz deshalb nicht, weil gerade hier bereits die Rechtsauffassung des Volkes in neue gesetzgeberische Formen gegossen ist und in ihnen lebendigen und maßgebenden Ausdruck gefunden hat. Wenn — ganz abgesehen von den Bestimmungen des ArbG. — schon die Bestimmung der Ziff. I Abs. 2 der Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen vom 28. März 1934 (RABl. 1934 I S. 85) vorsieht, daß die als Tarifordnungen verlängerten alten Tarifverträge, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt waren, im Umfange der bisherigen Allgemeinverbindlichkeit, im übrigen nur für die am 30. April 1934 tarifgebundenen Betriebe weitergelten, so zeigt das doch ganz einwandfrei, daß eine Rechtsauffassung nicht bestehen kann, die das Gegenteil besagt. Zum mindesten kann eine solche Rechtsauffassung, wenn sie wirklich bestehen sollte, nicht maßgebend sein. Gerade in diesen Fragen sind aber neben den sozialrechtlichen auch wirtschaftliche Erwägungen in hohem Maße ausschlaggebend. Es braucht nicht näher ausgeführt zu werden, welche unmöglichen Folgen für die Betriebe und nicht zuletzt für die in ihnen tätigen schaffenden Menschen die plötzliche schematische Unterstellung unter einen bisher fremden Tarifvertrag mit vielleicht gerade für diese Betriebe ganz untragbaren, auf ganz andere Betriebe abgestellten Entgeltssätzen haben müßte. Dabei mag das schwierige, hier sehr wesentliche Problem des Verhältnisses von Stadt und Land nur angedeutet werden. Gewiß ist es das Endziel des ArbG., daß, wo kollektive Bindungen überhaupt noch nötig sind, von ihren Mindestsätzen alle erfassten Betriebe betroffen werden. Um das zu erreichen, ist aber die sorgfältige und mühevoll Arbeit vieler Jahre erforderlich, in denen die vielfach rein schematischen, entweder auf die besten oder die schlechtesten Betriebe nicht zuletzt aus Konkurrenzgründen abgestellten kartellartigen Bindungen der Vergangenheit zunächst einmal aufgelockert werden müssen und der Übergang von dem bisherigen System der Höchstlöhne zu dem der Mindestbedingungen zu vollziehen ist. Das keineswegs einer geläuterten Rechtsauffassung entsprechende, wenn auch einfache System der allgemeinen Unterwerfung jedes gleichgearteten Betriebes unter die Kollekt-

tivbindungen der Vergangenheit würde unendlich viel zerstören und das Endziel jeder Sozialpolitik, die Beseitigung der Arbeitslosigkeit, in weite Fernen rücken. Schon deshalb kann es nicht richtig sein.

Auf den Inhalt der Entscheidung soll im übrigen nicht eingegangen werden. Sie wäre vielleicht richtiger mit der damals noch geltenden Berufung auf einen Tarifvertrag zu begründen gewesen. Denn sie erscheint im Endergebnis richtig, sofern, was aus den Urteilsgründen nicht ersichtlich ist, es sich nicht etwa um eine jedem Rechtsempfinden widerstrebende Ausrechnung gegen einen Anspruch aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung handeln sollte. Mansfeld.

Nr. 6 (Soz. Ehrengericht)

Ein Betriebsführer, der seinen Gefolgschaftsangehörigen Prügel anbietet, kränkt sie böswillig in ihrer sozialen Ehre unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe. Entfernung vom Arbeitsplatz ist die angemessene Strafe, wenn nur dadurch die Ruhe im Betriebe wiederhergestellt werden kann.

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Ostpreußen in Königsberg vom 14. November 1934. — SozG. 5/34. —

Der Beschuldigte ist innerhalb der vertraglichen Kündigungsfrist von seinem bisherigen Arbeitsplatz zu entfernen, weil er als Führer des Betriebes unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Angehörigen der Gefolgschaft in ihrer Ehre gekränkt hat.

Die Kosten des Verfahrens fallen dem Beschuldigten zur Last.

Aus den Gründen:

Der Beschuldigte ist auf der Domäne in B. seit dem 1. 1. 1934 als Inspektor angestellt. Dem auf der Domäne beschäftigten Arbeiter R. war am 1. 10. 1933 zum 1. 4. 1934 gekündigt worden. Im Mai 1934 wurde er mit Rücksicht auf seine große Familie auf der Domäne damit beschäftigt, Steine auszugraben und aufzuschichten. Hierzu wurden R. alte, ausrangierte Pferde von der Domänenverwaltung zur Verfügung gestellt. Die Pferde wurden hierbei überanstrengt, ein Pferd zog sich durch einen Strang am Hinterschinkel eine blutige Verletzung zu. Als der abwesende Beschuldigte nach Hause kam, wurde ihm dies von dem Schmied S. mitgeteilt. Der Beschuldigte stellte hierüber den R. bei der Lohnzahlung zur Rede, u. a. mit den Worten: „Wenn ich zu Hause gewesen wäre, hätten Sie gekriegt, daß Sie genug hätten.“ Hierüber ärgerte sich R. und äußerte kurz darauf zu S. in Beziehung auf den Beschuldigten: „Von dem Schweinehund lasse ich mich nicht schlagen, wenn der anfängt, kriegt er was mit dem Stein.“

Als dem Beschuldigten diese Äußerung noch am selben Tage durch S. weitergetragen wurde, stellte er R. sofort darüber zur Rede. Dieser hatte sich inzwischen wieder an die Arbeit gemacht

und war in einem Graben mit dem Ausheben von Steinen beschäftigt. Als er den Beschuldigten auf sich zukommen sah, hielt er in seinen beiden Händen einen großen Stein. Er kam nicht dazu, davon irgendwelchen Gebrauch zu machen, da er von dem Beschuldigten sogleich gepackt und rücklings auf einen Steinhaufen gestoßen wurde. Hierbei erlitt R. blutige Verletzungen am Kopf. Der auf R. knieende Beschuldigte stieß diesen wiederholt so lange mit einer danebenliegenden kurzen eisernen Brechstange ins Gesicht, bis sie ihm von dem hinzueilenden Arbeiter D. entrissen wurde. Als der Beschuldigte dann von dem unter ihm liegenden R. abließ und sich entfernen wollte, erhielt er von R. einen Schlag mit einem Spaten auf den Kopf und den Rücken.

Die Prügelei auf dem Gutshofe hatte unter den zum Teil anwesenden Arbeitern Aufsehen erregt. G. hätte seinem Arbeitskameraden am liebsten beigegeben und hatte auch schon die Aermel hochgestrempelt; ging aber schließlich doch in den Pferdestall. Hier wurde er nach der Prügelei von dem Beschuldigten darüber zur Rede gestellt mit den Worten: „Du Hund wolltest Dich beteiligen? Paß auf! Ich werd' Dich kalt(tot)schlagen, ich werd' Dich züchten.“

Schon vor dem 1. 5. 1934 hatte der Beschuldigte zu dem Vater des D. geäußert: „Halten Sie die Presse, Sie Polacke!“ Dieser Sachverhalt ist erwiesen auf Grund der eigenen Einlassung des Beschuldigten in Verbindung mit den Aussagen der Zeugen S., R., G., D. und J. Der Beschuldigte will zwar in Notwehr gehandelt haben. Er wollte den R. nur wegen seiner Äußerung zur Rede stellen und ihn dann abwehren, als er sah, daß R. einen Stein in den Händen hatte. Diese Einlassung wird auch teilweise unterstützt durch den Zeugen S., der aber keinen besonders günstigen und glaubwürdigen Eindruck auf das Gericht machte, weil er sich in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu dem Beschuldigten befindet und offenbar den Angeber auf dem Gutshof spielt. Den Angaben des Beschuldigten und des Zeugen S. steht jedenfalls die eidliche und glaubwürdige Aussage der Zeugin J. entgegen, die bekundet hat, daß R. im Graben stand, als der Beschuldigte auf ihn zukam, und daß Letzterer angefangen habe. Da nach der eidlichen und glaubwürdigen Aussage des Gendarmeriewachmeisters M. der R. auch ein äußerst tüchtiger und ruhiger Arbeiter ist, konnte nach den Umständen des Falles nur angenommen werden, daß der Beschuldigte die Prügelei mit R. auf dem Gutshof verursacht hat.

Gewiß hat R. eine Zurechtweisung verdient, wenn er die Pferde schlecht behandelt hat. Ein Betriebsführer aber, der seinen

Leuten Prügel anbietet, kränkt sie böswillig in ihrer sozialen Ehre unter Ausnutzung seiner Machtstellung im Betriebe. Er vergeht sich gegen die Betriebsgemeinschaft und damit gegen die Gemeinschaft des Volkes und macht sich schuldig im Sinne des § 36 Ziffer 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Bei der Strafzumessung war zu berücksichtigen, daß unter der Betriebsgemeinschaft in B. eine starke Unruhe herrscht, seitdem der Beschuldigte den Betrieb leitet. Diese Unruhe ist nicht nur darauf zurückzuführen, daß der Beschuldigte die Arbeiter von Diebstählen zurückgehalten hat, sondern auf die beleidigende und böswillig verletzende Art der Behandlung, die sich der Beschuldigte ständig zuschulden kommen ließ. Ein strenger, aber gerechter Betriebsführer, der die richtige Umgangsform mit seinen Leuten hat, wird auch stets die Achtung der Betriebsangehörigen haben. Der Beschuldigte hat diese Form nicht finden können. Er ist nach dem Eindruck, den das Gericht von ihm aus den gesamten Zeugenaussagen gewonnen hat, noch viel zu jung und völlig ungeeignet, um die Stellung eines selbständigen Inspektors auszufüllen. Die Ruhe im Betriebe und damit im sozialen Leben in B. kann nur dadurch wiederhergestellt werden, daß der Beschuldigte aus dem Betriebe zum nächstvertraglichen Kündigungsstermin entfernt wird. Eine Verwarnung, ein Verweis oder eine Geldstrafe hätten daher zur Wiederherstellung der Ruhe nicht ausgereicht. Gemäß § 38 Ziff. 4 der ADG. war daher, wie geschehen, zu erkennen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 55 Abs. 2 ADG.

Anmerkung: siehe die gemeinsame Anmerkung zu Nr. 7.

Nr. 7 (Soz. Ehrengericht)

Grobe Mißhandlung eines Gefolgschaftsangehörigen ist als gräßliche Verletzung der sozialen Pflichten zugleich ein Verstoß gegen die Grundsätze der sozialen Ehre. Sie zeigt eine unehrenhafte Gesinnung.

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark in Hamburg vom 12. November 1934. — E. G. Nr. 2/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist seit dem 1. 9. 1933 Inspektor auf dem 630 Hektar umfassenden Gut G., dessen Eigentümer der in N. wohnende Fabrikbesitzer S. ist. Der Angeklagte ist Betriebsführer im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934.

Zwischen dem Angeklagten und den zu seiner Gefolgschaft gehörenden Tagelöhnern entstand sehr bald eine gewisse Spannung, weil die Tagelöhner für ihre Forderungen beim Angeklagten nicht das erwartete Verständnis fanden. Wiederholt mußte der Ortsgruppenwarter der Deutschen Arbeitsfront eingreifen, um Streitigkeiten zwischen dem Angeklagten und seiner Gefolgschaft zu schlichten. Der Arbeitsfrieden im Betriebe war aber nie von langer Dauer. Die Neigung des Angeklagten zu einem herrischen, mit seinen sozialen Pflichten nicht im Einklang stehenden Auftreten war im wesentlichen die tiefere Ursache für die immer wieder auftauchenden Schwierigkeiten.

Am 30. 6. 1934 ereignete sich ein Vorfall, der die Erregung der Gefolgschaft auf das höchste steigerte und zum Antrag des Treuhänders auf Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens gegen den Angeklagten führte.

Am diesem Tage stellte der Angeklagte etwa um 8 Uhr morgens fest, daß der taubstumme Arbeiter G. sich während der Arbeitszeit — die Frühstückspause beginnt erst um 8½ Uhr — hingelegt hatte. Auch die anderen an sich mit Heuabladen beschäftigten, aber im Augenblick untätigen Arbeiter hatten sich ebenfalls zum Ausruhen hingelegt. Während diese beim Kommen des Angeklagten aufsprangen, blieb G. liegen, weil er den Angeklagten nicht bemerkt hatte. Der Angeklagte will angenommen haben, daß G. schlief. Der Angeklagte verfezte mit seiner Reitpeitsche, die er im Betriebe regelmäßig bei sich zu tragen pflegte, G. einen Schlag über den einen Oberschenkel. G. trug einen noch am folgenden Tage deutlich sichtbaren Striemen davon. Der Angeklagte gab unwiderlegt an, daß er G. auf diese Weise haben wecken wollen, es sei ihm nicht möglich gewesen, G. durch Anfassen wachzurütteln, da er ihn mit der Hand nicht habe erreichen können. Auf Vorhalt mußte der Angeklagte zugeben, daß er nur einige Schritte an G. weiter hätte heranzutreten brauchen und ihn dann durch Anfassen zum Aufstehen hätte veranlassen können. In Wirklichkeit hat G., wie er glaubhaft bekundet hat, gar nicht geschlafen. Der Zeuge R. hat sogar in der Hauptverhandlung ausgesagt, daß der Angeklagte dem G. erst den Peitschen-

schlag verfezt habe, als dieser bereits aufgestanden war. Diese Angabe stimmt mit den früheren Befundungen desselben Zeugen nicht überein. Die jetzige Aussage klingt nicht wahrscheinlich, zumal keine Erklärung dafür zu finden wäre, wie der taubstumme G. auf den Angeklagten aufmerksam geworden sein sollte. Das Gericht hat daher für erwiesen erachtet, daß der Angeklagte G. im Liegen mit der Peitsche geschlagen hat, um ihn aufzurütteln. Der Gebrauch der Reitpeitsche stellte eine ganz besonders schwere Mißachtung eines durch Geburtsfehler stark benachteiligten bedauernswerten Menschen dar. Der Angeklagte durfte sich nie und nimmer an dem wehrlosen Taubstummen derart vergreifen.

Der Peitschenschlag muß von jedem sozial Denkenden als eine schwere Verunglimpfung empfunden werden. Nicht bloß die Ehre des Arbeiters G., sondern die der ganzen Gefolgschaft ist durch das Verhalten des Angeklagten schwer gekränkt worden. Der Angeklagte verletzte die ihm als Betriebsführer der Gefolgschaft gegenüber obliegenden Pflichten gröblichst und böswillig. Das Verhalten zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft kann nur dann vertrauensvoll sein, wenn der Betriebsführer die Ehre seiner Gefolgschaft genau so achtet, wie er es für sich beansprucht. Der Angeklagte zeigte dadurch, daß er einem Angehörigen der Gefolgschaft gegenüber die Reitpeitsche als Züchtigungsmittel gebrauchte, eine unehrenhafte Gefinnung. Er nutzte seine überlegene Stellung als Betriebsführer in brutaler Weise aus, statt um das Wohl seiner Gefolgschaft, deren menschlich bemitleidenswertester Angehöriger der vom Angeklagten mißhandelte Zeuge G. ist, besorgt zu sein. Die Ehrenkränkung wird auch nicht dadurch gemildert, daß G. anscheinend trotz gewisser Spuren keine erheblichen Schmerzen von dem Peitschenschlag gehabt hat und daß er jetzt sogar dem Angeklagten verziehen hat. Die Art der Ehrenkränkung ist eine gröbliche Verletzung der sozialen Pflichten und geeignet, bei der Gefolgschaft das Gefühl aufkommen zu lassen, als Menschen zweiter Klasse behandelt zu werden. Der nationalsozialistische Staat ist bemüht, auch die letzten Reste des früher von den marxistischen Parteien geschürten und von den liberalistischen Parteien durch Verständnislosigkeit geförderten Klassenhasses auszurotten. Der Angeklagte hat diesen Bestrebungen des nationalsozialistischen Staates in schwerer Form zuwidergehandelt. Er ist

schuldig, als Betriebsführer unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Ehre der Angehörigen der Gefolgschaft gekränkt zu haben (§ 36 Absatz 1 Ziffer 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit).

Der Angeklagte hat es nicht verstanden, sich das Vertrauen der Gefolgschaft zu erringen und die vom Gesetzgeber gewollte Betriebsgemeinschaft herzustellen. Es mußte daher geprüft werden, ob dem Angeklagten die Fähigkeit als Betriebsführer abzuerkennen war. Diese schwerste Strafe des NDG. ist nicht verhängt worden, weil der Angeklagte, der seine Tat wirklich bereut und sie sich so zu Herzen genommen hat, daß er sogar einen Selbstmordversuch unternommen hat, sich seit diesem Vorfall bemüht hat, seine Beziehungen zu der Gefolgschaft auf eine bessere Grundlage zu stellen. Der Angeklagte ist nur in diesem einen Falle gewalttätig gegen einen Angehörigen der Gefolgschaft geworden. Auch sonst ist gegen ihn nicht der Vorwurf erhoben worden, daß er die Ehre der Gefolgschaft gekränkt hätte. Bei der Jugend des Angeklagten, der offenbar zu früh in leitende Stellungen gekommen ist, besteht die Hoffnung, daß er durch ernste Erziehungsarbeit an sich selbst noch zu einem nicht bloß wirtschaftlich, sondern auch sozial brauchbaren Betriebsführer wird. Die Art der Ehrenkränkung erforderte aber eine strenge Sühne. Bei einem Monatsgehalt von brutto 200 RM., netto 170 RM., mit freier Wohnung und Verpflegung erschien eine Ordnungsstrafe auch deshalb genügend, weil der Angeklagte Angestellter ist und bei dem geringsten weiteren Verstoß Gefahr läuft, daß ihm seine Stellung gekündigt wird.

Die Kosten des Verfahrens sind dem Angeklagten gemäß § 55 NDG. auferlegt worden.

Gemeinsame Anmerkung zu den Entsch. Nr. 5—7:

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit macht erstmalig den neuartigen Versuch, unter Zurückdrängung kasuistischer Vorschriften nicht die äußere Beachtung juristischer Formeln, sondern die gesinnungsmäßige Einstellung sozial verantwortlicher Menschen zur Grundlage des sozialen Zusammenlebens zu machen. Es geht dabei von der Erkenntnis aus, daß nicht zuletzt das Uebermaß sozialer Vorschriften jede echte soziale Bewegung hatte erstarren lassen, die um so lebhafter in Fluß kommen muß, je mehr die Forderungen der ehrenhaften Gesinnung die Entschlüsse der von starren Bindungen befreiten Menschen bestimmen. Wenn das Gesetz also jetzt die soziale Ehre in den Mittel-

punkt des sozialen Handelns und Geschehens rückt und von den schaffenden Menschen die Betätigung einer echten Sozialgesinnung fordert, so will es damit die Erziehungsarbeit fördern und auf dem Boden der ehrenhaften Gesinnung die soziale Gemeinschaftsarbeit zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat ermöglichen. Denn — und das ist richtig in einigen Entscheidungen zum Ausdruck gebracht worden — das für die Verwirklichung dieser Gemeinschaft unerläßliche Vertrauen kann nur unter Menschen bestehen, die von der gleichen ehrenhaften Gesinnung befeelt sind. Das Gesetz will aber weiter auch durch die Herausstellung der sozialen Ehre der Durchsetzung derjenigen Prinzipien den Boden bereiten, die nach den Forderungen des Nationalsozialismus das Sozialleben beherrschen sollen, also in erster Linie neben der Gemeinschaft Führertum und höchste Verantwortung. Sie können nicht zur Entfaltung kommen, wenn nicht mit ihrer Proklamierung die Erziehung zur ehrenhaften Sozialgesinnung Hand in Hand geht. Dazu stellt der Staat die soziale Ehrengerichtsbarkeit zur Verfügung, die zunächst vorsichtig und tastend zum Einsatz gebracht werden, durch ihren Einsatz als Kontrollinstanz die der Gemeinschaft selbst obliegende Erziehungsarbeit begleiten und dort den Forderungen der neuen Grundsätze Geltung verschaffen soll, wo böser Wille und arger Unverstand die Arbeit der Gemeinschaft versagen lassen. Asoziale Gesinnung soll getroffen, asoziale Elemente sollen ausgemerzt werden, die sich böswillig den immer aufs neue in das schaffende Volk getragenen Grundsätzen der Ehre und Anständigkeit verschließen und bewußt ihre Machtstellung im Betriebe ausnutzen oder die sonst aufgezählten Verstöße gegen die Forderungen begehen, die die Volksgemeinschaft an sie stellt. Die scharfe Waffe, die der Staat mit der Ehrengerichtsbarkeit zur Verfügung stellt, würde aber allzubald scharf und stumpf, wenn sie dazu benutzt würde, kleinliche Streitigkeiten zu schlichten, unbedeutende Verfehlungen zu sühnen und etwa neben die kriminelle noch eine ehrengerichtliche Bestrafung gleicher Tatbestände zu setzen. „Würde die soziale Ehrengerichtsbarkeit in der Zeit ihrer Erprobung für alle denkbaren Fälle unsozialen Verhaltens angewandt oder gar zur Entscheidung lohnpolitischer Entscheidungen mißbraucht werden, so würden die Keime, aus denen sich vielleicht einmal die Wurzeln eines grundsätzlich neuen Systems entwickeln können, in der ersten Zeit ihres organischen Wachstums zerstört werden. An die Stelle des Paragraphen, des schematischen Tarifvertrages und des staatlichen Machtpruches träte dann nur das Urteil des Ehrengerichts, ohne daß der grundsätzlich gewünschte Gesinnungswechsel der Menschen ausgelöst würde.“ Es kann deshalb nicht die Aufgabe der neuen Ehrengerichtsbarkeit sein, kleinliche Einzelfälle unanständigen und unsozialen Verhaltens, wie sie im täglichen Leben zwar nicht vorkommen sollen, sich aber doch bei der Natur der Menschen heute noch immer wieder ereignen, vor ihr Forum zu ziehen. Denn sie haben nicht immer etwas mit der Gesinnung zu tun, sondern entspringen nicht selten gewissen Eigenschaften der Menschen, wie Fälscherei, Klatschsucht oder übergroßer Empfindlichkeit, die sicherlich zu verurteilen, vielleicht auch durch kriminelle Strafen zu unterdrücken und zu bessern sind, die Ehrengerichtsbarkeit aber doch nur

belasten müssen. Die unanständige, asoziale und gemeine Gesinnung, wie sie sich in den im § 36 ADG. genannten typischen Taten äußert, soll getroffen und unnachsichtlich gestraft, Einzelvergehen, die nicht unbedingt einen Rückschluß auf eine solche Gesinnung zulassen, sollen jedoch durch die dazu berufenen Strafgerichte gesühnt und daneben zum Gegenstand der Erziehungsarbeit durch dazu geeignete und berufene Stellen gemacht werden.

Die vorstehend abgedruckten drei Entscheidungen lassen nicht mit völliger Sicherheit erkennen, ob sie diesen Grundsätzen Rechnung tragen. Es handelt sich dem äußeren Anschein nach um einmalige Vergehen jähzorniger oder jugendlicher Personen. Die Feststellung, daß diese an sich natürlich zu verurteilenden und strafwürdigen, zum Teil gemeinen Handlungen aber unehrenhafter und asozialer Gesinnung entspringen und deshalb vor das Forum des Ehrengerichts gehören, ist jedenfalls nicht hinreichend deutlich den Entscheidungsgründen zu entnehmen. Das mag gewiß daran liegen, daß die nüchternen Worte einer Urteilsbegründung nicht immer ein getreuliches Spiegelbild einer eingehenden Verhandlung vor dem Ehrengerichte wiedergeben können. Es sollte aber doch mit der Zeit gerade auf die Feststellung der zu beanstandenden unehrenhaften Gesinnung, der entscheidenden Grundlage ehrengerichtlicher Verfolgung, der größte Wert gelegt werden. Die Urteile der Ehrengerichte sollen nicht nur strafen und den Verurteilten zu bessern suchen, sondern auch an dem großen Erziehungswerke aller schaffenden Menschen mitwirken. Um so notwendiger ist es, daß ihre Begründung immer wieder die leitenden Gesichtspunkte des Ehrenrechtes klar erkennen läßt und dem Volke nicht im großen sozialen Geschehen an sich belanglose Einzelverstöße zeigt, sondern es immer wieder an die Wurzel des sozialen Lebens, die ehrenhafte und anständige Grundhaltung heranführt. Nur das sollte zu diesen drei Entscheidungen, die an sich weder rechtlich noch tatbestandsmäßig Bemerkenswertes bieten, gesagt werden.

Höchstens sei noch der Hinweis gestattet, daß Art und Maß der Strafe sich lediglich nach der Tat und der Persönlichkeit des Angeklagten, der Wichtigkeit des verletzten Rechtsgutes und dem Besserungs- oder Abschreckungszweck zu richten haben. Die Verurteilung zu der schweren und einschneidenden Strafe der Entfernung von dem bisherigen Arbeitsplatz im Falle 6 durfte daher jedenfalls nicht damit begründet werden, daß nur durch die Entfernung des Angeklagten aus dem Betriebe die Ruhe in ihm wiederhergestellt werden könne und andere Strafen zur Wiederherstellung der Ruhe nicht ausgereicht hätten.

Wansfeld.

Nr. 8 (Soz. Ehrengericht)

Ausnutzung der Arbeitskraft durch Verabreichung unzureichender und unwürdiger Kost. Bewußte Verletzung der sozialen Pflichten und böswillige Zerstörung des für jede Betriebsgemeinschaft unbedingt erforderlichen Vertrauensverhältnisses zeigen die Ungeeig-

nethet für die Ehrenstellung des Führers des Betriebes (§ 36 Ziff. 1 ADG.).

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark in Hamburg vom 29. November 1934. — EG. 1/34. —

Der Angeklagten wird die Betriebsführerfähigkeit aberkannt. Ihr werden die Kosten des Verfahrens aufgelegt.

Gründe:

Die Angeklagte kaufte vor etwa drei Jahren das 480 Morgen große Gut M. Sie wohnt auf dem Gut. Die Angeklagte ist Betriebsführerin im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Im Betriebe der Angeklagten erhalten die Gefolgsleute bis auf die Tagelöhner als Arbeitsentgelt neben Barlohn freie Kost und Wohnung. Anfang März 1934 liefen bei der zuständigen Dienststelle der Deutschen Arbeitsfront Beschwerden über mangelhafte Verpflegung ein. Der Kreisleiter der DAF., B., stellte fest, daß die Beschwerden begründet waren. Trotzdem er sich um die Erfüllung der berechtigten Ansprüche der Gefolgschaft auf eine anständige Verpflegung bemühte, wollten die Klagen der Gefolgschaft über die Verpflegung nicht verstummen. Im Juni 1934 führte eine auf Anordnung des Landratsamts vorgenommene Besichtigung des Gutes durch den als Zeugen vernommenen Gerichtsassessor K. zu der Feststellung, daß das für die Gefolgschaft bestimmte, in zwei Fässern aufbewahrte Fleisch ganz übel roch. Namentlich das eine Faß enthielt Fleisch, das von Maden wimmelte. Bei der Beförderung mittels Kraftwagen zur Untersuchungsstelle verbreitete das Fleisch einen für den Zeugen K. unerträglichen Gestank. Die Untersuchung durch das Landes-Tierseuchenamt Rostock führte zu dem Ergebnis, daß die im hochgradigen Zersetzungsstadium befindlichen, übelriechenden und zum Teil mit Fliegenmaden durchsetzten Fleischproben als verdorben und für Menschen gesundheitsschädlich anzusehen waren. Die Tauglichmachung dieses Fleisches ist aber nach dem Gutachten des Landes-Tierseuchenamts Rostock unzulässig. Damit

hatten sich die Beschwerden der Gefolgschaft in eindeutiger Weise als berechtigt herausgestellt.

Aber auch jetzt wurde von der Angeklagten keine gründliche Abhilfe geschaffen. Im August 1934 wurden Beschwerden laut, daß der Gefolgschaft madiger Schinken verabreicht worden wäre. Eine vom Beauftragten des Treuhänders der Arbeit, Assessor F., vorgenommene Durchsichtung förderte einen in einem unbenutzten Schlafzimmer in einem Beutel hängenden, noch nicht angeschnittenen Schinken zutage, der voll Maden saß. Von einem anderen, ebenfalls madigen Schinken hatten die Gefolgsleute kurz vorher zu essen bekommen.

Die Angeklagte verteidigte sich damit, daß sie nichts davon gewußt habe, daß das Fleisch verdorben und die Schinken madig gewesen seien. Wenn überhaupt verdorbenes Fleisch und madiger Schinken verabreicht worden seien, so sei das nicht auf ihre Anordnung, sondern gegen ihren Willen in ihrer Abwesenheit geschehen. Diese Schutzbehauptungen entsprechen nicht den Tatsachen, sie sind durch das Ergebnis der Beweisaufnahme mit völliger Sicherheit widerlegt. Die Angeklagte konnte nicht in Abrede nehmen, daß sie angeordnet habe, daß schlechtes Fleisch durch übermangansaures Kali wieder genußfähig gemacht werden sollte und daß ein madiger Schinken, allerdings in feinen nicht angegangenen Teilen, zu Würfeln geschnitten und für die Leute gekocht werden sollte. Die Angeklagte kannte somit die schlechte Beschaffenheit des Fleisches und des einen Schinkens. Andernfalls wäre es auch einfach nicht zu erklären, daß bei der ersten Durchsichtung nur verdorbenes Fleisch, und daß bei der zweiten Besichtigung nur ein madiger Schinken gefunden worden sind. Diesen Feststellungen gegenüber fällt die Aussage der Zeugin Sch., daß sie nicht über schlechte Verpflegung klagen können, nicht ins Gewicht. Die weitere Schutzbehauptung der Angeklagten, daß im August noch zwei gute Schinken auf dem Boden gehangen hätten, verdient keinen Glauben. Die Angeklagte, die den Beauftragten des Treuhänders der Arbeit, Assessor F., ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht hat, daß der Beutel, in dem der eine Schinken hing, noch nicht geöffnet gewesen war, hätte bei ihrem selbstbewußten Auftreten den Zeugen F. auch auf die angeblich gut gewesenen Schinken hingewiesen, wenn sie diese selbst für einwandfrei gehalten hätte. So ist die Befundung der Zeugin W., daß auch diese Schinken madig gewesen seien, sicher richtig. Die Angeklagte konnte sich offenbar aus Sparsamkeitsgründen nicht von Lebensmitteln trennen, die kaum noch als Tierfutter zu verwenden waren. Es ist durchaus verständlich, daß dem Zeugen R. ein Gefolgsmann erzählt hat, er habe das für ihn zum Essen bestimmte Fleisch einem Hund vorgeworfen,

und ein anderer, daß er in zwei Monaten infolge schlechter Verpflegung 15 Pfund an Körpergewicht abgenommen habe.

Für die Beurteilung des Verhaltens der Angeklagten ist es unerheblich, ob das Verderben des Fleisches und der Schinken auf ungünstige räumliche Verhältnisse zurückzuführen ist, wie die Angeklagte vorgebracht hat. Sie war verpflichtet, für ordnungsmäßige Aufbewahrung der für die Gefolgschaft bestimmten Nahrungsmittel zu sorgen und mußte verdorbenes Fleisch und für menschlichen Genuß nicht mehr geeigneten Schinken beiseite schaffen lassen. Wenn sie ihrer Gefolgschaft zumutete, solche ekelerregenden Nahrungsmittel als Verpflegung hinzunehmen, so handelte sie böswillig. Sie hatte nicht nur kein Verständnis für die natürlichen menschlichen Bedürfnisse und Ansprüche ihrer Gefolgschaft, sondern verletzte bewußt die ihr obliegenden sozialen Pflichten. Sie zerstörte dadurch, daß sie ihren Gefolgsleuten verdorbene und ungenießbare Nahrungsmittel vorsehen ließ, das Vertrauensverhältnis, das die unbedingte Grundlage jeder Betriebsgemeinschaft sein muß. Sie gefährdete auch auf das erheblichste durch ihre unfoziale Einstellung den Arbeitsfrieden auf dem Gut. Es ist lediglich die Schuld der Angeklagten, wenn die Gefolgschaft kein Vertrauen zu ihr gewinnen konnte und dauernde Beschwerden bei der Deutschen Arbeitsfront eine Art Kriegszustand auf dem Gute schufen. Die Angeklagte hat durch Verabreichung menschenunwürdiger Kost unter Mißbrauch ihrer Machtstellung als Betriebsführerin die Arbeitskräfte ihrer Gefolgschaft böswillig ausgenutzt und gröblichst gegen § 36 Ziffer 1 des ADG. verstoßen. Sie ist als Betriebsführerin völlig ungeeignet, ihr mußte daher die Befähigung hierzu aberkannt werden.

Gemäß § 55 ADG. Abs. 2 waren ihr auch die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

Anmerkung. Daß die Verabreichung unwürdiger Kost eine Ausnutzung der Arbeitskraft darstellt, kann nicht zweifelhaft sein. Die Böswilligkeit ergibt sich aus der Nichtbefolgung mehrfacher Ermahnungen und Erinnerungen. Da die Gefolgschaft auf die ihr zugeteilte Verpflegung angewiesen war, ist die fortdauernde Verabfolgung minderwertigen Fleisches auch unter Mißbrauch der Machtstellung geschehen. Die Feststellungen des Ehrengerichts lassen schließlich keinen Zweifel an einer sozialen, unehrenhaften Gesinnung. Dem Urteil ist daher zuzustimmen. Die Ehrengerichte sollten sich jedoch bemühen, im Tenor und in den Grün-

den ihrer Entscheidungen tunlichst die gesetzlichen Begriffe zu verwenden. Das Gesetz kennt nicht den hier geprägten Begriff der „Betriebsführerfähigkeit“, sondern spricht viel schöner von der „Befähigung, Führer des Betriebes zu sein“. Nur diese Befähigung, nicht aber eine ungesetzliche Fähigkeit kann daher gem. § 38 A.D.G. aberkannt werden. Auch ist dem Gesetz der jetzt vielfach benutzte Begriff „Betriebsführer“ unbekannt. Unter ihm versteht man gemeinhin einen gehobenen Angestellten, während das A.D.G. den Leiter der Betriebsgemeinschaft mit dem Ehrentitel „Führer des Betriebes“ auszeichnet. Nur er ist dadurch gesetzlicher Begriff geworden und kann und sollte von den verantwortlichen Stellen allein angewandt werden. Der nicht nur hier zu beobachtende Drang zur abkürzenden Vereinfachung muß eben hinter dem Willen des Gesetzgebers zurücktreten.

Mansfeld.

Nr. 9 (Soz. Ehrengericht)

Böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft durch Zuweisung unzureichender Wohnungen und beharrliche Weigerung, Verbesserungen vorzunehmen. Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auf Zeit. (§§ 36 Ziff. 1, 38 A.D.G.).

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Ostpreußen in Königsberg vom 14. November 1934. — Soz. E. 6/34. —

Dem Beschuldigten wird die Befähigung, Führer seines Betriebes zu sein, auf die Dauer von 6 — sechs — Monaten aberkannt, weil er unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft seiner Gefolgschaft ausgenutzt hat.

Die Kosten des Verfahrens fallen dem Beschuldigten zur Last.

Aus den Gründen:

Der 77 Jahre alte kinderlose Beschuldigte ist Eigentümer eines 670 Morgen großen Gutes. Das Gut ist ausweislich der zur Verhandlung zugezogenen Grundakten mit 74300 RM. belastet. Ueber das Grundstück war vom 14. 6. 1933 bis 23. 6. 1934 die Zwangsverwaltung angeordnet. Auf dem Gut befindet sich ein Arbeiterwohnhaus mit vier Wohnungen zu ebener Erde, wovon zur Zeit des richterlichen Augenscheines drei Wohnungen von den bei dem Beschuldigten beschäftigten Deputantenfamilien K., W. und B. bewohnt wurden.

Bei dem richterlichen Augenschein wurde an Ort und Stelle festgestellt, daß die Familie K. eine Wohnung bestehend aus 1 Stube, 1 Küche und 1 Kammer inne hat. Die Kammer ist unheizbar und befindet sich in einem unbewohnbaren Zustande. Sie wurde von den Wohnungsinhabern als Vorratskammer benutzt. Die einzige bewohnbare Stube in einer Größe von 4,60 × 5,70 Meter diente der 10 Personen starken Familie zu gleicher Zeit als Wohn- und Schlafraum.

Die Holzeinfassung des kleinen Fensters der Stube war total vermorst. Der eine Fensterflügel konnte nicht geöffnet werden, weil an ihm der Beschlag fehlte. Die Stubentür wies starke, fast fingerstarke Spalten auf. Der in einer Stubenecke befindliche Backofen, der im Winter zugleich als Kochofen dienen soll, war unbenutzbar. Auch die Küchentür wies fast fingerstarke Risse auf. Eine Benutzung der Küche bei kaltem Winter wird dadurch fast zur Unmöglichkeit. Brennholz stand nur für einige Tage in der Form von grünem Erlenholz zur Verfügung.

Die Wohnung des Melkers W. bestand aus einem Vorraum, der zugleich als Küche diente und einer Stube in einer Größe von 5,80 × 4,10 Meter. Die Stube war ungedielt, sie hatte einen Zementfußboden. Die Familie des Melkers W. bestand aus Frau und einem 6 Monate alten Kind. Dem Wohnungsinhaber stand zur Zeit der Besichtigung grünes Erlenholz für 4 Tage zur Verfügung.

Die Wohnung des Deputanten B. bestand aus einem kleinen ungedielten Vorraum, an dessen Wänden an einzelnen Nägeln die Arbeitskleider aufgehängt waren. Die daran anstoßende Stube war auch ungedielt und mit einem Zementfußboden versehen. Sie war 4,30 × 5,10 Meter groß. Sie hatte ein kleines Fenster in einer Größe von 1,20 × 0,85 Meter. In der Stube befand sich neben dem Ofen ein kleiner Küchenherd, so daß die Stube zu gleicher Zeit als Küche, Wohn- und Schlafraum dient. Neben der Stube befand sich eine unheizbare Kammer, 4,20 Meter lang und 3 Meter breit. Ein kleines schmales Fenster in einer Breite von 45 Ztm. und in einer Lichthöhe von 1,10 Meter warf ein schwaches Licht in die Kammer. Der Holzrahmen des Stubenfensters war vermorst und mit einer Leiste ausgebeffert. Nur diese Räume standen dem Arbeiter B. und seiner Familie mit Frau und 8 Kindern im Alter von 5 bis 23 Jahren zur Verfügung.

Im selben Hause befand sich noch eine leerstehende Wohnung in etwa derselben Größe.

Trotzdem dem Beschuldigten wiederholt von dem Treuhänder der Arbeit und auch von dem Vorsitzenden des Gerichts bei der Ortsbesichtigung nahegelegt worden war, die leerstehenden Räume der Familie B. zu überlassen, ist dies bis heute nicht geschehen. B. hat eidlich und glaubwürdig bekundet, daß er es nie gewagt habe, die leerstehenden Räume zu beziehen, da der Beschuldigte

ständig mit Entlassung gedroht habe. Aus diesem Grunde wagte er es auch nie, irgendwelche Ansprüche zu stellen. Der Beschuldigte konnte sich sogar bei der Ortsbesichtigung durch den Vorsitzenden des Gerichts nicht enthalten, wiederholt mit Entlassung zu drohen, wenn die anwesenden Arbeiter auf irgendwelche Mängel hinwiesen. Auch eine darauf vom Vorsitzenden an den Beschuldigten erfolgte Verwarnung veranlaßte diesen nur zu der Bemerkung: „Na, dann komme ich eben ins Konzertlager.“

Für die sämtlichen Arbeiterwohnungen ist nicht einmal der einfachste Abort vorhanden. Auf den Hinweis des Melkers W. bei der Ortsbesichtigung, daß kein Abort vorhanden sei, tat der Beklagte sehr erstaunt und äußerte: „Na: wenn kein Abort vorhanden ist, dann ist er von den Leuten abgerissen und verbrannt worden“. Der Beschuldigte mußte aber im Verlauf der Erörterung zugeben, daß ein Abort niemals vorhanden gewesen ist. Er tat bei der Ortsbesichtigung über die erfolgten Beanstandungen sehr erstaunt und konnte es durchaus nicht begreifen, daß die Arbeiter nunmehr auch menschenwürdig untergebracht werden sollten. Er berief sich dabei auf die früheren Zustände mit dem Bemerkten, daß doch früher keiner dabei etwas gefunden habe und es auch so gegangen sei. Die vorhandenen Mängel wollte der Beschuldigte nicht sehen. Er besleißigte sich dafür um so mehr, die Schandtaten seiner Leute aufzuzählen und diese in ein möglichst schlechtes Licht zu stellen. Dieselbe Taktik verfolgte er auch in der Hauptverhandlung. Hier ergab sich, daß der Beschuldigte sich mit seinen Arbeitern beim Schiedsmann herumschlug. Daß beleidigende Äußerungen von seiten der Arbeiter gegen den Beschuldigten gefallen waren, wurde von diesen nicht bestritten. Sie fanden ihre Erklärung in dem unmöglichen Verhältnis, das zwischen dem Beschuldigten und seinen Arbeitnehmern besteht.

Statt friedlicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Achtung und Achtung der sozialen Ehre herrschen in dem Betriebe des Beschuldigten Mißtrauen, gegenseitige Verachtung, Haß und Interessenlosigkeit der Arbeitnehmer am Betriebe. Diese Mißstände sind dadurch hervorgerufen, daß der 77jährige Beschuldigte nicht mehr in der Lage ist, dem Betriebe ordnungsmäßig vorzustehen, sich nicht mehr auf dem Standpunkt steht, daß die Arbeitskräfte unter möglichst geringer Eigenleistung ausgenutzt werden müssen. Besteres wird auch noch durch die eibliche und glaubwürdige Aussage des Zeugen B. erhärtet. Darnach liefert der Beschuldigte seinen Arbeitern

stets nur grünes und nasses Deputatholz in geringen Mengen, während er das gute Holz in seinem Walde verfaulen läßt. Der Zeuge B. hat nach seinem Arbeitsvertrage für eine eigene Kuh auch Deputatheu zu verlangen. Freiwillig wurde dieses von dem Beschuldigten nicht geliefert. B. mußte den Beschuldigten erst hierzu durch einen Rechtsagenten auffordern lassen. Erst dann bequeme sich der Beschuldigte dazu, seinem Arbeiter nun nicht etwa das ihm zustehende gute Deputatheu, sondern verfaultes Grummet zu liefern. Eine Probe von dieser verfaulten Streu legte der Zeuge auf den Gerichtstisch. Sie ist als Futter für die Kuh des Zeugen, die mit der Ernährer der Familie sein soll, völlig ungeeignet.

Der Beschuldigte ist auch im Laufe des Sommers von dem Treuhänder der Arbeit wiederholt aufgefordert worden, doch wenigstens die größten Mängel zu beseitigen, Mängel, die mit geringen Mitteln bei gutem Willen des Beschuldigten beseitigt werden konnten. Schon der Treuhänder der Arbeit hat die gespannte Wirtschaftslage des Beschuldigten berücksichtigt. Der Beschuldigte ist dann noch von dem Vorsitzenden des Gerichts bei der Ortsbesichtigung vom 26. 9. 1934 gebeten worden, die Mängel allmählich zu beseitigen. Er wurde darauf hingewiesen, daß ihm in seinem Walde doch genügend Holz zur Verfügung stehen müsse. Er wurde ferner darauf hingewiesen, daß der heutige Staat durchaus nicht die katastrophalen Zustände der Arbeiterwohnungen auf dem Lande von heute auf morgen, sondern allmählich nach Maßgabe der wirtschaftlichen Verhältnisse der Betriebe ändern wolle. Alle diese Bitten haben auf den Beschuldigten keinen Eindruck gemacht. Er hat im Verhandlungstermin am 14. 11. 1934, also fast zwei Monate nach der Ortsbesichtigung, lediglich nur zwei Bescheinigungen überreicht, nach denen er zwei Handwerker bestellt haben wollte, die bisher nicht die Zeit gefunden haben wollen, Arbeiten an den Wohnungen auszuführen.

Aus all diesen Umständen ergibt sich, daß dem Beschuldigten jedes soziale Verständnis und jeder ernsthafte Wille zur Achtung der sozialen Ehre seiner Arbeitnehmer abgeht. Er hat als Führer eines landwirtschaftlichen Betriebes unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft seiner Arbeiter ausgenutzt und sich dadurch der größten Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen

Pflichten im Sinne des § 36 Ziffer 1 A.D.G. schuldig gemacht und war demgemäß zu bestrafen.

Bei der Strafzumessung war von folgenden Gesichtspunkten auszugehen:

Die Strafbestimmung des § 38 des A.D.G. sieht zwar als Strafen zunächst Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld und nur als letzte und schwerste Strafe die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, vor.

Bei der Einstellung des Beschuldigten wäre aber eine Verwarnung, ein Verweis oder eine Ordnungsstrafe nach der Ueberzeugung des Gerichts nicht ausreichend gewesen, um ihn zur Beseitigung der katastrophalen Wohnungsverhältnisse in den Arbeiterwohnungen zu veranlassen. Er zeigte bei der Ortsbesichtigung zwar den beteiligten Gerichtspersonen sein mit großen Mitteln ausgestattetes pompöses Geweih- und Jagdzimmer, zeigte aber für seine Arbeiterwohnungen kein Verständnis, trotzdem er darauf mindestens ein halbes Jahr lang hingewiesen worden war. Um endlich auch bei den Arbeiterwohnungen des Beschuldigten gerade für den kalten Winter in Ostpreußen einigermaßen menschenwürdige Zustände zu schaffen, sah sich daher das soziale Ehrengericht veranlaßt, dem Beschuldigten wenigstens zunächst auf die Dauer von sechs Monaten die Betriebsführung zu entziehen, damit in dieser Zeit allmählich nach Maßgabe seiner wirtschaftlichen Verhältnisse die größten Mängel beseitigt werden.

Aus diesen Gründen war, wie geschehen, zu erkennen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 55 Abs. 2 A.D.G.

Anmerkung. Die an sich zutreffende Entscheidung, die in klarer Weise neben den zweifellos gegebenen Tatbestandsmerkmalen des § 36 Ziff. 1 A.D.G. auch die unehrenhafte Gesinnung des Angeklagten ausdrücklich feststellt, enthält einen wohl unbeabsichtigten Widerspruch. Wenn der Angeklagte zu alt ist, um einem landwirtschaftlichen Betriebe als Führer vorzustehen — bei einem Alter von 77 Jahren ist das ja auch wahrscheinlich —, und wenn nicht damit zu rechnen ist, daß er sich in diesem hohen Alter noch auf die neuen Grundlagen des Soziallebens umstellt, dann überrascht immerhin die an sich rechtlich zulässige, zeitbegrenzte Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein. Die Gesinnung kann sich bei geeigneter erzieherischer Einwirkung ändern, das Alter und seine Folgeerscheinungen sind aber leider mit der Zeit nicht besserungsfähig. Nicht unbedenklich ist auch hier die Begründung des an sich durchaus zutreffenden Strafmaßes. Insoweit darf auf die Anmerkung zu der Entscheidung 7 verwiesen werden. Strafart und Strafmaß können nicht

davon abhängig gemacht werden, ob durch sie gewisse Maßnahmen, hier die Beseitigung der schlechten Wohnungsverhältnisse, durchgeführt werden können. Mansfeld.

Nr. 10 (Soz. Ehrengericht)

Unwürdige Behandlung eines Gefolgschaftsmitgliedes durch Beschimpfungen und Tätlichkeiten ist eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten. Wiederholte Kündigung aus nichtigem Anlaß zeigt die asoziale Gesinnung.

— § 36 Ziff. 1 A.D.G. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Westfalen in Essen vom 17. Dezember 1934. — *EG.* 4/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte hat einen Kleiderfabrikbetrieb, in welchem er durchschnittlich etwa 18—20 Arbeitskräfte beschäftigt. Zu seiner Gefolgschaft gehörte seit 1922 auch der Angestellte P. J., der dort zunächst seine Lehrzeit durchgemacht und später als Zuschneider eine leitende Stellung erhalten hatte. Das Verhältnis zwischen dem Angeklagten und J. war so, daß letzterer von dem Angeklagten von der Lehrzeit her noch geduldet wurde. Zwischen dem Angeklagten und J. war es in den letzten Jahren schon mehrfach zu Auseinandersetzungen gekommen, auch war dem J. schon zweimal gekündigt worden. Der Angeklagte sagt, er habe gekündigt, weil mit J. „schwer auszukommen gewesen“ sei. J. bekundet als Zeuge, die erste Kündigung zum 30. September 1933 sei lediglich deshalb erfolgt, weil er auf seinem tariflichen Urlaubsanspruch bestanden habe, die zweite Kündigung im Frühjahr 1934 sei ausgesprochen, weil er Bezahlung nach Tarif gefordert habe. Wegen letzterer Forderung ist es damals auch zu einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht gekommen, das durch einen Vergleich erledigt sein soll. Die erwähnten beiden Kündigungen wurden jedesmal nach einer Ausöhnung zurückgenommen. Eine dritte Kündigung war zum 30. September 1934 ausgesprochen zu dem ausgesprochenen Zweck, die Anstellungsbedingungen des J. neu zu regeln. Am 5. September 1934 nun kam es zu einer neuen Auseinandersetzung zwischen den beiden, die nach der Bekundung des unbeteiligten Tatzeugen Sch. und den im wesentlichen damit übereinstimmenden Angaben des Angeklagten selbst und auch des Zeugen J. etwa folgendermaßen verlief: Der Angeklagte hatte J. zu einer Rück-

sprache in das Büro rufen lassen wegen irgendeiner Reklamation aus der Kundschaft. Bei dieser Gelegenheit machte der Angeklagte dem J. Vorwürfe, weil die von dem Zeugen Sch. zur Lohnabrechnung benötigten Lohnbücher der Arbeiterinnen nicht zur Stelle waren. J. hatte die Lohnbücher den Arbeiterinnen ausgehändigt und wegen angeblicher Lohndifferenzen noch nicht zurückerhalten. Die ihm dieserhalb gemachten Vorwürfe wies J. zurück und entgegnete auf den weiteren Vorwurf, daß er mit seinen Leistungen überhaupt zurückgegangen sei und er nicht die Hälfte mehr arbeite wie vor zwei Jahren, in ironischer Weise: das müßte wohl sein, denn er stände ja den ganzen Tag mit den Händen in den Taschen herum. Nach weiterem erregten Wortwechsel, wobei von seiten des Angeklagten schon Schimpfworte wie „Schuft“ und „Idiot“ fielen, forderte J. schließlich seine Papiere zum 30. September mit dem Hinzufügen, wenn er (J.) seine Sachen dann geregelt hätte, kämen auch die „Machenschaften“ des Angeklagten „ans Licht“. Ueber diese Worte des J. wurde der Angeklagte sichtlich erregt und verlangte von J. Aufklärung, was er damit sagen wolle. Als J. nun erwiderte, er meine „den Fall R.“, sprang der Angeklagte auf und schlug den J. mit dem Ruf „Du verdammter Lump“ (wie er selbst zugibt) mit der Faust ins Gesicht, wodurch dieser (laut ärztlichem Attest) eine erhebliche Schwellung der Oberlippe mit einer leicht blutenden Verletzung der Lippenhaut davontrug. J. hat dann abwehrend auch einen Schlag gegen den Angeklagten geführt. Infolge der Mißhandlung hat J. seine Stellung bei dem Angeklagten sofort aufgegeben.

Es folgen eingehende Darlegungen zu dem „Fall R.“. —

Mag es mit dem Fall R. gewesen sein, wie es will, das Vorgehen gegen J. wird dadurch nicht entschuldigt. Selbst wenn man der Einlassung des Angeklagten folgt, so durfte er sich als Führer eines Betriebes keinesfalls zu einer derart entehrenden Behandlung eines Angehörigen seiner Gefolgschaft hinreißen lassen. Daß der Angeklagte nicht nur in einer verzeihlichen plötzlichen Erregung, sondern aus dem Gefühl der Mißachtung des Verletzten heraus, also in böser Absicht, und auch unter Mißbrauch seiner Machtstellung gehandelt hat, geht daraus hervor, daß er nach der eidlichen Bekundung des Zeugen J. schon vor Erwähnung des Falles R. bei dem ersten Wortwechsel den J. mit Schimpfworten wie „Schuft“ und „Idiot“ belegt hat, denen dann nachher noch mit dem Schlag die Beschimpfung „Du verdammter Lump“

folgte. Die unsoziale Einstellung des Angeklagten gegenüber dem J. zeigt sich auch darin, daß er, wie letzterer eidlich bekundet hat, dessen früheres Verlangen nach tarifentsprechender Beurlaubung und später nach tariflicher Entlohnung jedesmal mit einer Kündigung beantwortet hat, wenn diese dann auch in beiden Fällen nachträglich wieder zurückgenommen wurde.

Das Ehrengericht hat nach alledem festgestellt, daß der Angeklagte am 5. September 1934 als Führer des Betriebes unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Ehre eines Angehörigen der Gefolgschaft gekränkt hat. Er hat sich damit einer gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten schuldig gemacht und war deshalb wegen Verstoßes gegen die soziale Ehre gemäß § 36 Abs. 1 Ziff. 1 A.D.G. zu bestrafen. Hätte eine Ehrkränkung durch Worte allein vielleicht noch durch eine Warnung oder einen Verweis geahndet werden können, so erforderte die tätliche Beleidigung, die der Angeklagte den Schimpfworten folgen ließ, doch eine empfindlichere Strafe. Es ist deshalb gemäß § 38 Ziff. 3 A.D.G. auf eine Ordnungsstrafe in Geld erkannt worden. Wenn es das Gericht bei einer solchen in Höhe von nur 300 RM. beließ, so nur deshalb, weil der Verletzte an der Art und Weise, wie die Auseinandersetzung am 5. September 1934 verlief, auch nicht ohne jede Schuld ist und weil den Angeklagten, der in den letzten Jahren erhebliche geschäftliche Verluste erlitten hat, bei dem von ihm dargelegten jetzigen Umsatz des Geschäftes auch die erkannte Strafe schon fühlbar treffen wird.

Vgl. die Anmerkung zu der folgenden Entscheidung.

Nr. 11 (Soz. Ehrengericht)

Die wiederholte Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen ist eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen und zeigt eine unehrenhafte Gesinnung.

— §§ 36 Ziff. 1, 38 Ziff. 2, 43 u. 46 A.D.G. —

Vorentscheidung des Vorsitzenden des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland vom 22. November 1934. — A.E.B. 3/34. —

Beschluß:

Gegen den am 4. August 1900 in A. geborenen, in R. wohnhaften J. R., Gesellschafter der Firma R. und R. in R., wird auf

Antrag des Treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Südwestdeutschland auf Grund der §§ 36 Ziff. 1, 38 Ziff. 2, 43 und 46 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ein Verweis ausgesprochen.

Auch hat er die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Aus den Gründen:

F. K. ist einer der beiden Gesellschafter, und zwar der kaufmännische Leiter, einer als offene Handelsgesellschaft im Handelsregister eingetragenen Autohandlung und Reparaturwerkstätte. Die Firma beschäftigte in den letzten Jahren 5—10 Gefolgschaftsleute einschließlich der Lehrlinge. Nach Mitteilung der Landesversicherungsanstalt Württemberg schuldete sie im Oktober 1934 an rückständigen Beiträgen für die Invalidenversicherung ihrer Gefolgschaftsleute den Betrag von 1447,93 RM. Die Rückstände gehen bis zum Jahr 1930 zurück. Gegen F. K. wurden deswegen schon zweimal vom Amtsgericht in K. durch Strafbefehle Geldstrafen ausgesprochen (§§ 1492, 1493 Ziff. 3 RW.). Beide Strafen sind durch Amnestie erlassen worden. Der letzte Strafbefehl umfaßte die Zeit von April 1932 bis September 1933. Trotz dieser Bestrafung sind im laufenden Jahr, also von Januar bis August 1934 wieder Beitragsrückstände in Höhe von 167,15 RM. entstanden. Diese Beitragsrückstände sind am 18. Oktober 1934 an die Landesversicherungsanstalt Württemberg bezahlt, so daß jetzt nur noch ein Beitragsrückstand aus der früheren Zeit in Höhe von 1281,13 RM. besteht. Herr F. K. hat zugegeben, daß er seinen Gefolgschaftsleuten die auf sie entfallenden Beiträge zur Invalidenversicherung jeweils abzog, diese Beiträge dann aber nicht abführte. Er hat sein Verhalten jeweils mit dem schlechten Gang des Geschäftes entschuldigt.

Abgesehen von einer schweren finanziellen Belastung der Gesellschafter kann auch als richtig unterstellt werden, daß das Geschäft in den Wintermonaten als Saisonbetrieb weniger zu tun hat, wie in den Sommermonaten, und daß es daher den Gesellschaftern Schwierigkeiten macht, ihre Leute durch den Winter zu bringen. Herr K. hat in den früheren Strafverfahren stets versprochen, die Rückstände aber in den Sommermonaten, also bei besserem Geschäftsstand, allmählich abzutragen. Diesem Versprechen ist er nicht nachgekommen. Er hat trotz seiner neuerlichen Bestrafung, die am 8. Mai 1934 erfolgt ist, die im Jahr 1934 bereits aufgelaufenen und weiter auflaufenden Beiträge zur In-

validenversicherung erst unter dem Druck des ehrengerichtlichen Verfahrens abgeführt.

Das Verhalten des Herrn F. K. stellt eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten und somit einen Verstoß gegen die soziale Ehre dar; denn er hat unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betrieb böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen seiner Gefolgschaft ausgenützt (§ 36 Ziff. 1 WGG.). Der Fall ist nicht anders zu beurteilen, als wenn K. seine Gefolgschaftsleute unter Tarif bezahlt hätte; er hat seinen Gefolgschaftsleuten die Beiträge zur Invalidenversicherung jeweils vom Lohn abgezogen, diese Beiträge aber nicht abgeführt, sondern für sich verwendet. Durch die Nichtentrichtung der Beiträge laufen die Versicherten Gefahr, ihre Rentenansprüche wegen Nichterfüllung der Wartezeit oder durch den Verlust der Anwartschaft zu verlieren, ganz abgesehen davon, daß bei einem evtl. späteren Rentenbezug die Rente um den Steigerungsbetrag aus den nichtbezahlten Beiträgen gekürzt zur Auszahlung kommt. Die Gefolgschaftsleute sind dadurch in der Tat geschädigt und sie haben in Höhe des nicht abgeführten Teiles der Invalidenversicherungsbeiträge eigentlich umsonst gearbeitet. Das ist aber nichts anderes wie die nach § 36 Ziff. 1 WGG. als Voraussetzung der Bestrafung verlangte Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen. Böswilligkeit ist bei K. schon deswegen anzunehmen, weil er trotz neuerlicher Bestrafung vom 8. Mai 1934 auch in der Folgezeit — wobei noch zu betonen ist, daß es sich um die für das Geschäft günstigere Sommerzeit handelte — die Beiträge zur Versicherung weiter am Lohn zwar abgezogen, aber nicht abgeführt hat. Dieses Verhalten entspricht nicht dem, wie es durch die §§ 1 und 35 des WGG. von dem Unternehmer als Führer des Betriebes verlangt wird, wo es besonders in § 35 WGG. heißt, daß jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft (also auch der Unternehmer) die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten trägt.

Gemeinsame Anmerkung zu den Entscheidungen 10 u. 11:

In Ergänzung der Anmerkung zur Entscheidung 7 (oben S. 122) darf grundsätzlich auf folgendes hingewiesen werden: Voraussetzung jeder ehrengerichtlichen Verfolgung ist die von den Ehrengerichten besonders festzustellende unehrenhafte Gesinnung. Denn nicht die strafwürdige vorsätzliche Tat als solche, sondern die der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft entgegenstehende, sich vielfach in solchen Straftatbeständen offenbarende asoziale Einstellung soll durch das besondere Instrument

der sozialen Ehrengerichtbarkeit getroffen werden. Gerade die Verbindung von Straftatbestand und Gesinnung ist das wesentliche Kennzeichen der neuen Gerichtbarkeit. Darauf verweisen ja schon die Tatbestände des § 36 selbst, insofern zum gesetzlichen Tatbestandsmerkmal die „Böswilligkeit“ oder „wiederholtes“ oder „hartnäckiges“ Zuwiderhandeln gehört. Böswilligkeit ist nichts anderes als eine unsoziale, feindselige Gesinnung gegenüber den vom ADG. für die Mitglieder der Betriebsgemeinschaft aufgestellten Forderungen.

Wenn man als Voraussetzung eines Verstoßes gegen die soziale Ehre das Vorliegen einer derartigen Gesinnung erkennt, wird eine ehrengerichtliche Verfolgung nicht am Platze sein, wenn zwar in einem vereinzelt Fall die Ehre eines Gefolgschaftsmitgliedes gekränkt oder seine Arbeitskraft ausgenützt worden ist, ohne daß hieraus aber auf eine allgemeine unsoziale Gesinnung geschlossen werden kann. So braucht z. B. nicht immer ein Verstoß gegen die soziale Ehre vorzuliegen, wenn sich ein Führer des Betriebes aus Anlaß einer bestimmten Auseinandersetzung zu Beleidigungen oder selbst zu Tätlichkeiten gegen ein Mitglied der Gefolgschaft hinweisen läßt, er aber sonst im Verkehr mit seinen Arbeitern und Angestellten die diesen zustehende Achtung nicht verletzt. Oftmals kann eine solche Handlung nur als Verstoß gegen die allgemeine Ehre, wie sie in den §§ 185 ff. StGB. geschützt wird, gewertet werden. Ein solcher Verstoß, der ohne Zusammenhang mit den in der Betriebsgemeinschaft begründeten besonderen Beziehungen zwischen Führer und Gefolgschaft steht, vielmehr nur gelegentlich der Zusammenarbeit im Betrieb vorgekommen ist, wird auch in Zukunft seine Sühne allein durch die ordentlichen Strafgerichte finden müssen, um so die soziale Ehrengerichtbarkeit in vollem Umfang für die ihr vom Gesetzgeber zugewiesene Aufgabe der Erziehung zur ehrenhaften sozialen Gesinnung freizuhalten und sie nicht abzunutzen für Fälle, in denen bereits das sonstige Recht ausreichenden Schutz gewährt.

Dieselben Grundsätze müssen auch für Lohnstreitigkeiten gelten. So liegt nicht in jedem Falle untertariflicher Bezahlung ohne weiteres eine Ausnutzung der Arbeitskraft eines Gefolgschaftsmitgliedes im Sinne des § 36 Ziffer 1 ADG. Die Tarifordnung gibt ja, indem sie objektive Rechtsnormen schafft, den Gefolgschaftsangehörigen einen Anspruch auf den vollen Tariflohn. Dieser Anspruch ist aber grundsätzlich vor den Arbeitsgerichten zu verfolgen. Es darf nicht dahin kommen, daß das Ehrengerichtsverfahren als Ergänzung der Arbeitsgerichtsbarkeit angesehen wird, zumal ja auch die weitreichenden Machtmittel des Treuhänders gemäß § 22 ADG. die Innehaltung der Tarifbestimmungen sichern. Die Ehrengerichtbarkeit kommt in Betracht, wenn die Schädigung der Gefolgschaftsmitglieder unzweifelhaft auf einer unsozialen Grundeinstellung des Führers des Betriebes beruht. Das wird in der Regel der Fall sein, wenn die Verstöße häufig vorkommen und deshalb den Geist einer wirklichen Betriebsgemeinschaft nicht aufkommen lassen.

Ähnliches muß auch bei Verstößen gegen die Vorschriften der Reichsversicherungsordnung gelten. Die besondere Sorge um die Bereitstellung der Mittel für die ordnungsmäßige Entrichtung der Sozialbeiträge ist gewiß einer der ersten sozialen Pflichten des Betriebsführers. Verlezt er diese Pflicht, so verstößt er in der Regel gegen die Grundsätze der sozialen

Ehre, auf denen das Gesetz aufgebaut ist. Jedoch führt nicht jeder Verstoß gegen die soziale Ehrenordnung zur Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens. Das Gesetz hat sich darauf beschränkt, nur bestimmte, in § 36 aufgezählte Tatbestände mit einer ehrengerichtlichen Strafe zu bedrohen. Von diesen Tatbeständen kommt hier derjenige des § 36 Ziffer 1 in Betracht. Wenn der Betriebsführer die Beiträge aus schlechtem Willen und aus böser Gesinnung heraus nicht abgeführt und die spätere Eintreibung durch seine Maßnahmen unmöglich gemacht hat, so kann hierin eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft eines Angehörigen der Gefolgschaft liegen. Jedoch wird es stets auf die Umstände des Einzelfalles ankommen. Häufig wird die besondere wirtschaftliche Lage des Betriebes das Vorgehen des Führers wenigstens subjektiv insoweit rechtfertigen können, daß von einer Handlung aus nur eigennütigen Gründen und damit aus bösem Willen nicht gesprochen werden kann. Fehlendes Verantwortungsbewußtsein und Fahrlässigkeit allein genügen nicht, um den Tatbestand des § 36 Ziffer 1 zu erfüllen. Die hier aufgezeigten Gesichtspunkte haben aber nur bei entzogenen Beiträgen der Versicherungsträger von der Zahl und der Regelmäßigkeit der Beiträge abhängig gemacht ist, wie z. B. bei der Invaliden- und Angestelltenversicherung. Wenn in diesen Fällen die Beiträge nicht oder nicht rechtzeitig entrichtet werden, so verliert der Versicherte seinen Anspruch ganz oder zum Teil. Damit aber erhält das Gefolgschaftsmitglied nicht den ganzen ihm für seine Arbeitsleistung gebührenden Gegenwert. Eine Ausnutzung der Arbeitskraft kann daher hier gegeben sein. Anders ist es in den Versicherungszweigen, in denen der Anspruch des Versicherten nicht von der Entrichtung der Beiträge abhängig gemacht ist, wie z. B. der Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Hier haben die Versicherten unmittelbar keinen Nachteil davon, daß die Einziehung der Beiträge unmöglich geworden ist. In solchen Fällen kann daher von einer Ausnutzung der Arbeitskraft auch nicht gesprochen werden.

Hier, aber auch in den erstgenannten Fällen, sind aus den angegebenen allgemeinen Gründen in erster Linie die Vorschriften der RVO. dazu bestimmt, die Einhaltung der versicherungsrechtlichen Pflichten zu gewährleisten. Manassefeld.

Nr. 12 (Soz. Ehrengericht)

Eine fortgesetzte untertarifliche Entlohnung ist eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betriebe.

Die untertarifliche Entlohnung ist auch dann eine hartnäckige Zuwiderhandlung gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, wenn es sich nicht um Verstöße gegen eine vom Treuhänder erlassene Tarifordnung, sondern um die Miß-

achtung eines als Tarifordnung verlängerten Tarifvertrages aus früherer Zeit handelt.

— §§ 36 Ziff. 1 und 3, 72 AOG.; Anordnung des RAA vom 28. März 1934. —

Urteil des Sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland vom 17. Dezember 1934. — Ehrenger. 4/34. —

Aus den Gründen:

Der 43jährige Angeklagte betreibt eine Tonwarenfabrik. Er beschäftigt zur Zeit 17 männliche und weibliche Personen. Seine wirtschaftlichen Verhältnisse sind nicht günstig. Nach der mit seiner Erlaubnis vom Finanzamt beigezogenen Auskunft hat er in den letzten Jahren mit Unterbilanz gearbeitet.

— Der erste Teil des Urteils bringt eingehende Darlegungen über vom Angeklagten begangene Ehrenkränkungen durch Beschimpfungen und Tätlichkeiten. —

Der Angeklagte hat weiterhin seit dem 1. 5. 1934 die Arbeitskraft von Angehörigen der Gefolgschaft auch dadurch ausgenutzt, daß er sie untertariflich bezahlte. Der Angeklagte war Mitglied des Arbeitgeberverbandes für Industrie und Handel von B. und Umgebung, Untergruppe Ton. Zwischen diesem Verband einerseits und dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, Gau 2 Magdeburg, und dem Gewerbeverein für deutsche Fabrikarbeit, Abteilung Töpfer, Ziegelei usw. ist am 3. 7. 1930 ein Tarifvertrag abgeschlossen worden. Der Tarifvertrag gilt als Tarifordnung weiter. Für den Angeklagten ist zwischen den Landesverbänden mit Rücksicht auf die besonderen wirtschaftlichen und betrieblichen Verhältnisse eine Sondervereinbarung abgeschlossen worden, die erst mit der Lohn tafel für die Ton- und Steinzeugindustrie abläuft. Diese gilt noch.

— Es wird nunmehr eingehend dargelegt, daß der Angeklagte mehreren Arbeitern während sog. Probezeiten untertarifliche Löhne gezahlt hat. —

Der Angeklagte hat sich dahin verteidigt, er habe geglaubt, während der Probezeit untertariflich entlohnen zu dürfen, da ihm ein Dr. W. gesagt habe, daß eine dahingehende Vereinbarung gültig sei, wenn sie schriftlich abgeschlossen sei. Das habe er getan. Der als Zeuge vernommene Dr. W. hat hierzu bekundet, daß er bereits Ende August 1934 und dann am 4. Oktober 1934 den Angeklagten darauf hingewiesen habe, daß auch während der Probezeit der Tariflohn zu zahlen sei. Hierauf ist der Angeklagte auch vom Vor-

sitzenden des Arbeitsgerichts am 1. 9. 1934 hingewiesen worden. Trotzdem hat der Angeklagte bis in den September 1934 hinein die Gefolgschaftsmitglieder untertariflich entlohnt, obwohl er wußte, daß ihm die tarifliche Regelung nicht die Möglichkeit gab, während der Probezeit untertariflich zu entlohnen.

Der Angeklagte hat weiter zugegeben, seinen Gefolgschaftsmitgliedern geleistete Ueberstunden nur mit dem Stundenlohn und nie mit dem tariflich vorgeschriebenen Zuschlag von 25 Prozent bezahlt zu haben. Als sie die Bezahlung des Ueberstundenzuschlags verlangten, hat er ihnen erklärt, daß er den Zuschlag nicht bezahlen könne, er bekomme für die Ware auch nicht mehr. Das ist nach dem 30. 4. 1934 geschehen.

Der Angeklagte hat geltend gemacht, daß die Ueberstunden von Brennern geleistet seien; es sei im Bezirk B. nicht üblich, Brennern Ueberstundenzuschläge zu bezahlen; er habe die Brenner zusammengerufen und diese seien mit der Nichtzahlung von Ueberstundenzuschlägen einverstanden gewesen. Dazu ist zu bemerken, daß weder der Tarifvertrag noch die Zusatzvereinbarung eine Sonderregelung für Brenner vorsehen.

In den zuletzt geschilderten Fällen hat der Angeklagte als Unternehmer und Führer des Betriebes fortgesetzt unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausgenutzt. Nach der Auskunft des Treuhänders der Arbeit vom 30. 10. 1934 sind der Manteltarifvertrag vom 3. 7. 1930 und der Lohn tarifvertrag vom 16. 2. 1933 für den Betrieb des Angeklagten in Geltung. Das hat der Angeklagte auch nicht in Abrede gestellt. In diesen Fällen hat der Angeklagte auch schriftlichen Anordnungen des Treuhänders hartnäckig zuwidergehandelt. Die für den Betrieb des Angeklagten geltende tarifliche Regelung ist zwar nicht von dem zuständigen Treuhänder der Arbeit gegeben worden, sondern gilt weiter nach der auf Grund des § 72 Abs. 2 AOG. erlassenen Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. 3. 1934 (RAWI. I S. 85), wonach die am 30. 4. 1934 noch laufenden Tarifverträge als Tarifordnungen solange unverändert weiterlaufen, bis der zuständige Treuhänder der Arbeit oder ein vom Reichsarbeitsminister bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnet oder sie abändert. Dem Erfordernis der Schriftlichkeit ist durch die im Verwaltungswege vorgeschriebene öffentliche Bekanntmachung der Anordnung genügt (RAWI. I S. 85). Das Reichsarbeitsministerium ist die vorgeordnete Dienstbehörde der Treuhänder der Arbeit.

Es kann daher nichts ausmachen, daß die Weitergeltung nicht von dem Treuhänder der Arbeit selbst angeordnet worden ist. Wollte man die nach der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. 3. 1934 als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge bei § 36 Ziffer 3 ebenso wie bei § 22 W.G. nicht mit umfassen, so würde ein Vorgehen nach den geltenden Bestimmungen ausgeschlossen sein. Es ist dabei zu berücksichtigen, daß grundsätzlich nach § 72 W.G. die Wirksamkeit der bestehenden Tarifverträge mit dem 30. 4. 1934, somit einen Tag vor Inkrafttreten des W.G., erlöschen sollte, um Raum zu schaffen für einzelvertragliche, betriebliche bzw. durch den Treuhänder der Arbeit zu treffende Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Richtlinien und Tarifordnungen. Daß die Einheit der deutschen Volkswirtschaft zunächst nur gewährleistet ist, wenn in den wichtigsten Wirtschaftszweigen gleiche Arbeitsbedingungen bestehen und deshalb aus Konkurrenz- und sozialpolitischen Erwägungen ohne die bisherigen Tarifverträge nicht auszukommen war, ist bei der Fassung der §§ 22, 36 W.G. nicht berücksichtigt worden. Da die auf Grund der Anordnung vom 28. 3. 1934 als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge die weitans überwiegende Anzahl der jetzt geltenden Tarifordnungen umfassen, ist die hier vertretene Auffassung geboten, sollen nicht die §§ 22, 36 W.G. ihrer Bedeutung zum größten Teil entkleidet werden.

Das von dem Angeklagten gewonnene Gesamtbild ist das eines Unternehmers, der seine Gefolgschaftsmitglieder in skrupelloser Weise unwürdig behandelt — das zeigen neben den Beschimpfungen insbesondere die gegen Gefolgschaftsmitglieder begangenen, oben geschilderten Tätlichkeiten — und ausnutzt. Sein Verhalten kann nur dazu führen, daß die vom Gesetzgeber erstrebte Betriebsgemeinschaft im Betriebe des Angeklagten nicht nur nicht erreicht wird, sondern im Betrieb des Angeklagten der Klassenhaß von neuem entfacht wird. Nach Sachlage wäre es am Platz gewesen, dem Angeklagten die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, zu entziehen. Wenn das Ehrengericht davon Abstand genommen hat, dann nur in der Erwägung, daß in dem Betrieb des Angeklagten eine andere zum Betriebsführer geeignete Person nicht zur Verfügung steht und bei Absprechung der Betriebsführereigenschaft mit einer Einstellung des Betriebes und dadurch mit Arbeitslosigkeit der Gefolgschaftsmitglieder gerechnet werden müßte.

Eine strenge Bestrafung ist jedoch geboten, um so mehr als der

Angeklagte bereits wegen seiner asozialen Einstellung verurteilt worden ist, als er am Tage seiner Vernehmung durch den Beauftragten des Treuhänders am 13. 9. 1934 — somit zu einer Zeit, zu der er von dem gegen ihn eingeleiteten Ermittlungsverfahren Kenntnis hatte — noch Gefolgschaftsmitglieder durch häßliche Ausdrücke gekränkt hat und nur einige Tage vor der Verhandlung des Ehrengerichts beim Ausnehmen der Defen zu Gefolgschaftsmitgliedern geäußert hat: „Ich trete euch ins Kreuz!“ Trotz der nicht günstigen wirtschaftlichen Verhältnisse des Angeklagten erscheint zur Erreichung des Erziehungszweckes eine Geldstrafe von 800 RM. angemessen.

Anmerkung. Zu der Ausnutzung der Arbeitskraft durch fortgesetzte untertarifliche Entlohnung vgl. die Anm. zu Entsch. 11 (oben S. 137). Die unehrenhafte Gesinnung und asoziale Einstellung des Angeklagten, aus der heraus er die Arbeitskraft seiner Gefolgschaftsmitglieder ausnutzte, ist besonders ausführlich dargelegt. Daneben sind die Böswilligkeit und der Mißbrauch der Machtstellung hinreichend begründet, so daß der Entscheidung insoweit zuzustimmen ist.

Von besonderem Interesse ist die Begründung eines Verstoßes gegen § 36 Ziff. 3 W.G. Hier stellt das Gesetz die hartnäckige Zuwiderhandlung gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit unter ehrengerichtliche Strafe und schützt damit — zugleich in Ergänzung des § 22 a. a. O. — die Autorität des Treuhänders der Arbeit. Denn der Tatbestand des § 36 Ziff. 3 ist weiter als derjenige des § 22, weil von ihm schlechthin alle schriftlichen Anordnungen des Treuhänders erfasst werden, die er im Rahmen seiner Zuständigkeit erläßt, während sich die Androhung krimineller Strafe nur auf die Zuwiderhandlung gegen „allgemeine Anordnungen“ erstreckt. Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß Tarifordnungen des Treuhänders durch beide Strafdrohungen geschützt werden. Sie fallen ja schon unter den engeren Tatbestand des § 22. Auch daß sie schriftlich erlassen sind, kann keinem Bedenken begegnen, da dem Erfordernis der Schriftlichkeit durch jede ordnungsmäßige, ortsübliche oder im Verwaltungsweg vorgeschriebene öffentliche Bekanntmachung der Anordnungen genügt wird, soweit die Anordnung dabei durch Druck oder Schrift verbreitet wird. Die Frage der Konkurrenz von § 22 und § 36 Ziff. 3 braucht hier jedoch nicht erörtert zu werden, ebenso wenig wie die Idealkonkurrenz zwischen § 36 Ziff. 1 (Ausnutzung der Arbeitskraft) und Ziff. 3. Da der Angeklagte nach den getroffenen Feststellungen auch hartnäckig, d. h. bewußt, trotz mehrfacher Mahnung (vgl. Sued-Ripperdey-Dies § 36 Anm. 42) und aus ehrloser Gesinnung gehandelt hat, war seine Verurteilung auch aus § 36 Ziff. 3 — in Idealkonkurrenz mit Ziff. 1 — gerechtfertigt, wenn er durch die Nichtbefolgung des für ihn geltenden, aus früherer Zeit stammenden Tarifvertrages gegen eine „schriftliche Anordnung des Treuhänders der Arbeit“ gehandelt hat. Die Auslegung des Ehrengerichtes muß auf den ersten Blick überraschen. Es ist zum mindesten überaus zweifelhaft, ob man die verlängerten Tarifverträge, obwohl sie „als Tarifordnungen“ weiter-

gelten, als Treuhänderanordnungen ansehen kann; denn der Treuhänder hat sie ja nicht erlassen. Es kommt hinzu, daß man ganz offenbar trotz der Verlängerung der alten Tarifverträge „als Tarifordnungen“ nicht sämtliche Rechtsfragen, die sich aus diesen Tarifverträgen ergeben, namentlich nach dem Rechte der Tarifordnungen behandeln kann, ganz abgesehen von der durch den Reichsarbeitsminister in seinen verschiedenen Anordnungen auf Grund des § 72 A.D.G. gelösten Frage nach dem künftigen Geltungsbereich der Verträge. So muß z. B. die Auslegung der alten Tarifverträge noch nach tarifvertraglichen Grundsätzen vorgenommen werden und die Anwendung des § 293 Z.P.D. auf diese Tarifverträge erfolgen, während die neuen Tarifordnungen als staatliche Rechtsverordnungen anders zu behandeln sein werden. Man kann auch nicht etwa so argumentieren, daß der Treuhänder eine stillschweigende Anordnung insoweit getroffen habe, als er von dem ihm durch die Anordnung des R.A.M. (R.A.M. 1934 I S. 85) verliehenen Rechte, den Ablauf des alten Tarifvertrages anzuordnen, keinen Gebrauch gemacht habe. Einmal sind Entschlüsse, die in keiner Weise bekanntgemacht sind, sondern nur einen inneren Willensvorgang darstellen, keine schriftlichen Anordnungen und zum andern scheidet ein solcher Auslegungsversuch schon an den verlängerten Reichstarifverträgen, für deren Nichtaufhebung ein nicht bestellter Sondertreuhänder keine Entschlüsse gefaßt haben kann. Dennoch zwingen praktische Ueberlegungen zu der vom Ehrengerichte gegebenen Auslegung. Ohne sie würde die höchst unerwünschte Folge eintreten, daß die Mehrzahl der heute geltenden Kollektivbestimmungen des notwendigen staatlichen Schutzes entbehren würden. Das gilt insbesondere für den strafrechtlichen Schutz aus § 22 A.D.G., da für eine Uebertretung des § 36 Ziff. 3 ja eine Einzelanordnung des Treuhänders genügt, dieser also notfalls durch schriftliche Mahnung zur Einhaltung des alten Tarifvertrages die Voraussetzungen der ehrengerichtlichen Verfolgung schaffen könnte, was hinsichtlich des strengeren § 22 nicht durchführbar ist, da für seine Verwirklichung eine Einzelanordnung nicht ausreicht. Obwohl die Konstruktion der Gleichstellung von Anordnungen des Reichsarbeitsministers als der vorgelegten Dienstbehörde mit denen des Treuhänders wenig befriedigt — man müßte dann u. U. zu dem abwegigen Ergebnis kommen können, daß auch der Reichsarbeitsminister zum Erlaß von Tarifordnungen befugt sein müsse —, bleibt aus praktischen Erwägungen doch kein anderer Weg, um zu dem auch vom Ehrengericht zutreffend als notwendig erkannten Ergebnis zu gelangen und so eine für das gesunde Rechtsempfinden jedenfalls richtige Entscheidung zu finden. Denn es ist untragbar, die Mehrzahl der Kollektivbestimmungen ohne den Schutz der §§ 22, 36 Ziff. 3 zu lassen, wenn es auch nicht ganz richtig ist, daß durch das Versagen gegenüber einer ausgesprochenen Uebergangsregelung die für die Zukunft bestimmten Vorschriften ihrer Bedeutung entkleidet würden, zumal sie ja auch unbeeinflusst von den Konkurrenz- und sozialpolitischen Erwägungen geblieben sind, auf die das Ehrengericht hinweist. So ist also der Entscheidung auch in diesem Punkte beizupflichten. Sie wurde im Ergebnis ja schon durch § 36 Ziff. 1 getragen.

Mansfeld.

Nr. 24 (LAG)

Fahrlässig falsche Strafanzeigen eines Lehrlings an die NSBD. als Grund zur fristlosen Entlassung.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 18. Oktober 1934. — 6. II. S. 82/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

Aus den Gründen:

Der Vorderrichter hat in dem angefochtenen Urteile ausgeführt, Kläger habe einen wichtigen Grund zur fristlosen Lösung des Lehrverhältnisses dadurch gegeben, daß er gegen seinen Lehrherrn fünf verschiedene Strafanzeigen erstattet habe, die sich sämtlich bis auf eine als unbegründet erwiesen hätten; durch dieses Verhalten, bei dem es der Kläger an der nötigen Sorgfalt habe fehlen lassen, sei das Treuverhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling so stark erschüttert, daß dem beklagten Lehrherrn billigerweise die Fortsetzung des Lehrverhältnisses nicht zugemutet werden könne. Diesen Ausführungen hat sich das Berufungsgericht angeschlossen.

In der Berufungsinstanz hat der Kläger vorgetragen, sein Verhalten und die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Lehrverhältnisses müßten anders beurteilt werden, weil er die Anzeigen in seiner Eigenschaft als Mitglied der NSBD. an die NSBD. erstattet habe und dahin geschult worden sei, den Betrieb seines Lehrherrn auf Unregelmäßigkeiten zu überwachen, und weil bei der Zumutbarkeit von der Gemeinschaft auszugehen sei; wenn Kläger in Erfüllung der Treuverpflichtung gegenüber der NSBD. gehandelt habe, so sei es unerheblich, ob dabei das untergeordnete Treuverhältnis zu seinem Lehrherrn verletzt werde. Es ist sicher richtig, daß dem Kläger als NSBD.-Mitglied die Ueberwachung des Betriebes seines jüdischen Lehrherrn zur Pflicht gemacht worden ist. Dadurch wurde aber der Kläger nicht seiner Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag, insbesondere seiner Verpflichtung zur Treue gegen seinen Lehrherrn enthoben, nach wie vor war er verpflichtet, alles zu unterlassen, was die Interessen seines Lehrherrn gefährdete, insbesondere unbegründete Strafanzeigen gegen seinen Lehrherrn zu unterlassen. Sicher ist der 21 Jahre alte Kläger bei der NSBD. auch dahin geschult worden, daß es nationalsozialistischen Grundsätzen und dem Gemeinschaftsgeist widerspricht, leichtfertig und ohne die nötigen Unterlagen und Beweise Anzeigen zu erstatten und daß mit solch leichtfertigen

Anzeigen das größte Unheil angerichtet werden kann. An dieser pflichtmäßigen Sorgfalt hat es der Kläger fehlen lassen, er hat vier grundlose Anzeigen gegen seinen Lehrherrn erstattet, bei der schwersten derselben, der Anzeige wegen Betrugs, hat das Schöffengericht Frankfurt a. M. den Beklagten nicht nur mangels Beweises freigesprochen, sondern es hat im Urteil sogar ausdrücklich ausgesprochen, daß die Freisprechung wegen erwiesener Unschuld des Angeklagten erfolge. Unerheblich ist dabei, daß der Kläger seine Anzeigen an die NSD. gerichtet und daß sie von dieser an die Polizei weitergegeben worden sind; auch bei den Anzeigen an die NSD. hatte der Kläger die Pflicht zur sorgfältigen Prüfung. Der wichtige Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers liegt auch nicht in dem Umstand, daß der Kläger die Anzeigen erstattet hat, sondern darin, daß er diese Anzeigen grobfahrlässig und pflichtwidrig erstattet hat, sie erstattet hat, ohne sie ordnungsgemäß auf ihre Stichhaltigkeit zu prüfen und ohne sich die erforderlichen Unterlagen und Beweismittel zu verschaffen. Durch den angeblich guten Glauben des Klägers wird seine Fahrlässigkeit nicht ausgeschlossen, denn fahrlässig handelt auch derjenige, der von der Richtigkeit seiner Handlungsweise überzeugt ist, aber aus Nachlässigkeit die Möglichkeit der Unrichtigkeit nicht erwogen hat. Es ist richtig, daß heute der einzelne Betrieb innerhalb der Volksgemeinschaft steht und sich eine Beaufsichtigung durch die Volksgemeinschaft gefallen lassen muß; aber auch vom Standpunkte der Volksgemeinschaft aus braucht sich ein Lehrherr die fast planmäßige Erstattung falscher Anzeigen durch seinen Lehrling nicht bieten zu lassen.

Nr. 25 (LAG)

Zur Wahrung der Einspruchsfrist genügt es nicht, wenn die Einspruchsschrift nach Schluß der Dienststunden in den Briefkasten des Arbeitsgerichts geworfen wird, sie muß vielmehr vor Ablauf der Frist einem der zur Empfangnahme von Eingaben dienlich befugten Beamten des Gerichts zugehen. Da aber die Parteien damit rechnen können, daß bei Gerichten Einrichtungen bestehen, die es ermöglichen, auch noch nach Schluß der Dienststunden Eilsachen dem zuständigen Beamten zuzuleiten, kann unter Umständen das Fehlen einer solchen Einrichtung als

ein die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ermöglichender unabwendbarer Zufall angesehen werden.

Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M.

Urteil vom 26. November 1934. — 6. S. 107/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Frankfurt a. Main.

Aus den Gründen:

Die Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt, sie ist zulässig, weil sie in dem angefochtenen Urteile ausdrücklich zugelassen ist, die Berufung ist auch begründet.

Der Vorderrichter hat durch das angefochtene Urteil den Einspruch der Beklagten gegen das Verfallurteil vom 11. 9. 34, weil verspätet eingelegt, als unzulässig verworfen und den Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand als unbegründet zurückgewiesen, weil kein unabwendbarer Zufall im Sinne des § 233 ZPO. vorgelegen habe. Letzterem vermochte sich das Berufungsgericht nicht anzuschließen.

Das Verfallurteil ist der Beklagten am Samstag, den 15. 9. 34 zugestellt worden. Die dreitägige Einspruchsfrist lief also am Dienstag, dem 18. 9. 34, 24 Uhr, ab. Ausweislich der Akten ist die vom 18. 9. 34 datierte Einspruchsschrift der Beklagten erst am 19. 9. 34 bei dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts eingegangen. Der Einspruch ist also verspätet eingelegt. Daran ändert auch nichts die Tatsache, daß der Inhaber der Beklagten tags zuvor am 18. 9. 34 nach Dienstschluß um 15¼, 18¼ und 20¼ vergeblich versucht hat, die Einspruchsschrift bei dem im Gerichtsgebäude wohnenden Justizwachmeister abzugeben, und sie schließlich um 20½ Uhr in den außen am Gerichtsgebäude angebrachten Briefkasten des Arbeitsgerichts eingeworfen hat. Die Einspruchsschrift mußte zur Wahrung der Einspruchsfrist bis 18. 9. 34, 24 Uhr, dem zuständigen Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts übergeben werden. Der Einwurf in den Briefkasten genügt zur Wahrung der Frist nicht (vgl. Dersch-Volkmar, 5. Aufl. zu § 59 ArbGG. Anm. 2 und die daselbst angegebene Literatur).

Eine andere Frage aber ist, ob nicht die Beklagte durch einen unabwendbaren Zufall im Sinne des § 233 ZPO. verhindert war, die Einspruchsfrist einzuhalten. Mit Unrecht ist dies vom Vorderrichter verneint worden.

Nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts ist ein unabwendbarer Zufall ein Ereignis, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Einzelfalles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste Sorgfalt nicht abgewandt werden konnte (vgl. Sadow-Busch zu § 233 ZPO. Anm. 2 und die dort angegebene Judikatur). Die Einspruchsfrist gegen ein Versäumnisurteil des Arbeitsgerichtsgesetzes beträgt nach § 59 ArbGG. drei Tage nach der Zustellung. Da der Beklagten das Versäumnisurteil am 15. 9. 34 zugestellt worden ist, begann die Einspruchsfrist am 16. 9. 34 und lief am 18. 9. 34 ab. Der erste Tag der Frist, der 19. 9. 34, war ein Sonntag, es blieben der Beklagten also noch zwei Tage, Montag, den 17. 9. und Dienstag, den 18. 9. 34. Der Inhaber der Beklagten betreibt mehrere Zweiggeschäfte, er wohnt in Darmstadt. Am 17. 9. 34 war er geschäftlich an der Einlegung des Einspruchs verhindert, er begab sich daher am Dienstag, dem 18. 9. 34, um 5¼ Uhr, persönlich zum Arbeitsgericht, um die Einspruchsschrift dort abzugeben, fand aber die Büros verschlossen. Bei den Gerichten ist der Regel nach Vorkehrung getroffen, daß Frist- und Eilsachen auch nach Dienstschluß dem zuständigen Urkundsbeamten vorgelegt, und dadurch Notfristen auch noch am letzten Tage nach Schluß der Dienststunden gewahrt werden können. Regelmäßig sind die im Gerichtsgebäude wohnenden Pförtner oder Wachtmeister angewiesen, ihnen nach Schluß der Dienststunden übergebene Rechtsmittelschriften noch am gleichen Tage dem zuständigen Urkundsbeamten in die Wohnung zu bringen und sie dort von diesem mit dem Eingangsvermerk versehen zu lassen. Beim hiesigen Arbeitsgericht bestand bisher eine solche Vorkehrung nicht, erst der vorliegende Fall hat Anlaß zu der Anordnung gegeben, daß der im Arbeitsgerichtsgebäude wohnende Justizwachtmeister nach Schluß der Dienststunden eingehende Eilsachen dem zuständigen Urkundsbeamten sofort in die Wohnung zu bringen hat. Die Beklagte konnte daher normalerweise damit rechnen, daß auch beim Arbeitsgericht Frankfurt a. M. noch am letzten Tage der Frist nach Büroschluß der Einspruch fristgerecht eingelegt werden könne. Am 18. 9. 34, nachmittags, war der im Arbeitsgericht wohnende Justizaus- helfer St. jedoch nicht zur Stelle, er hatte das ihm zur Wohnung zugewiesene Zimmer bereits Ende August verlassen und es war ein Nachfolger für ihn noch nicht bestimmt. Es ist daher durchaus glaubhaft, daß der beklagte Firmeninhaber

am 18. 9. 34 dreimal um 15¼, 18¼ und 20¼ Uhr vergeblich an der Klingel des Wachtmeisterzimmers geschellt hat und daß er schließlich sich nicht anders zu helfen wußte, als den Brief mit der Einspruchsschrift um 20½ Uhr in den Kasten des Arbeitsgerichts zu werfen. Wäre ein Justizwachtmeister zur Stelle gewesen und wäre er mit entsprechender Weisung versehen gewesen, so wäre die Einspruchsschrift noch am gleichen Tage, als rechtzeitig, dem Urkundsbeamten vorgelegt worden. Bei dieser Sachlage wäre es eine Ueberspannung der besonderen Anforderungen an die Sorgfalt eines viel beschäftigten, auswärts wohnenden Kaufmanns, wenn man hier einen unabwendbaren Zufall verneinen wollte, zumal auch das Reichsgericht in der letzten Zeit mehrfach den Begriff des unabwendbaren Zufalls recht weitherzig ausgelegt hat. Die Beklagte hat alles das getan, was man vernünftigerweise von ihr erwarten konnte, um die ihr verbleibende zweitägige Frist zu wahren.

Auch in dem Umstand, daß die Beklagte erst am letzten Tage, nachmittags, den Einspruch eingelegt hat, vermochte das Berufungsgericht unter den besonderen Umständen des Falles kein mitverursachendes Verschulden zu erblicken. Es ist zwar mehrfach entschieden worden, daß, wenn eine Partei bis zur letzten Stunde mit Einlegung des Rechtsmittels zögert und sich darauf verläßt, daß noch in letzter Stunde die Rechtsmittelschrift rechtzeitig eingehen werde, hierin eine mitverursachende Säumnis liegt, die einen unabwendbaren Zufall im Sinne des § 233 ZPO. ausschließt (vgl. Beschluß des Reichsarbeitsgerichts vom 20. 6. 28, RAG. Ab. 21/28). Allein diese Entscheidungen beziehen sich alle auf die erheblich längeren Rechtsmittelfristen des ordentlichen Verfahrens, nicht aber auf die dreitägige Frist des § 59 ArbGG. Diese Frist ist so außerordentlich kurz bemessen, daß hier eine recht weitherzige Auslegung am Platze ist, und es nicht als schuldhafte Säumnis anzusehen ist, wenn die Beklagte anstatt Montags erst am Dienstag nachmittag den Einspruch einlegte, zumal da es sich um eine auswärts wohnende und nicht juristisch vorgebildete Partei handelte. Hieran ändert auch nichts der Umstand, daß der beklagte Firmeninhaber, wie er selbst vorgetragen hat, bereits vor Zustellung Kenntnis von dem Versäumnisurteil erlangt hat, nachdem andererseits feststeht, daß er sich schon vor Zustellung zwecks Einlegung des Einspruchs auf die Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts begeben hat, wo er dahin belehrt worden ist, er brauche

den Einspruch noch nicht einzulegen, das habe Zeit bis drei Tage nach Zustellung.

Da hiernach die Beklagte durch einen unabwendbaren Zufall an der Einhaltung der Einspruchsfrist gehindert worden ist, so war ihrem rechtzeitig gestellten Antrag auf Wiedereinsetzung gemäß § 233 ff. ZPO. stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten war demzufolge das angefochtene Urteil aufzuheben, die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren und die Sache gemäß § 538 Ziff. 1 ZPO. an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

Anmerkung. Die in allen Einzelheiten zu billigende Entscheidung zeigt, daß, auch wenn man die Vorschriften über Rechtsmittelfristen mit der Strenge auslegt, die im höheren Interesse der Rechtsicherheit bei solchen Formvorschriften unbedingt erforderlich ist, doch im Einzelfall unbillige Ergebnisse verhütet werden können. Volkmar.

Nr. 26 (LAG)

1. Ein beim Arbeitsgericht in Vollmacht des Antragstellers von einem Rechtsanwalt eingereichtes Armenrechtsgefuch ist nur zulässig, wenn der Anwalt zur Vertretung des Antragstellers gemäß § 11 Abs. 1 ArbGG. von der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung ermächtigt ist. Der Mangel der Ermächtigung kann jedoch durch nachträgliche Erteilung geheilt werden, wenn auch das Arbeitsgericht nicht berechtigt ist, einen Anwalt, der die Ermächtigung nicht vorlegen kann, unter Vorbehalt der Nachbringung der Ermächtigung einstweilen zur Vertretung zuzulassen.
2. Wird das Armenrecht in der Beschwerdeinstanz bewilligt, so kann die Entscheidung der Frage, ob der armen Partei zur vorläufig unentgeltlichen Wahrnehmung ihrer Rechte ein Anwalt beizuzuordnen ist, sowie die Auswahl dieses Anwalts dem Arbeitsgericht überlassen werden. Das Arbeitsgericht ist dabei durch die einem bestimmten Anwalt erteilte Ermächtigung nicht gebunden, nur bedarf, wenn es einen anderen Anwalt beizuzuordnen will, auch dieser der Ermächtigung der Arbeitsfront.
3. Bei der Auswahl eines Armenanwalts im arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt die Beschränkung des § 36 Abs. 1 ArbGG. nicht in Betracht, da dem arbeitsgerichtlichen Verfahren der Grundsatz der Lokalisierung der Anwaltschaft fremd ist.

4. Wird die Beschwerde gegen Versagung des Armenrechts z. T. zurückgewiesen, so kann dem Beschwerdeführer ein Teil der Kosten des Beschwerdeverfahrens auch dann auferlegt werden, wenn die Zurückweisung nicht die Hauptsache, sondern nur Nebenforderungen betraf.

Landesarbeitsgericht in München.

Beschluß vom 27. November 1934. — Bschw.Nr. Nr. 20/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht in Traunstein.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde gegen den das Armenrecht versagenden Beschluß des Arbeitsgerichts Traunstein ist nach §§ 127, 567 ZPO. zulässig. Sie ist hinsichtlich der Hauptsacheforderung auch sachlich begründet.

Vorweg ist festzustellen, daß die Klage nebst Antrag auf Bewilligung des Armenrechts von dem Prozeßbevollmächtigten der Klägerin, Herrn Rechtsanwalt Dr. B., zu einem Zeitpunkt bei dem Arbeitsgericht eingereicht worden ist (10. September 1934), als der Prozeßbevollmächtigte wegen seiner Eigenschaft als Rechtsanwalt mangels vorliegender Ermächtigung durch die Deutsche Arbeitsfront von der Vertretung vor dem Arbeitsgericht gemäß § 11 Abs. 1 ArbGG. ausgeschlossen war. Das Arbeitsgericht hätte unter diesen Umständen vor Nachbringung der erwähnten Ermächtigung zu den Anträgen des klägerischen Prozeßbevollmächtigten nicht Stellung nehmen bzw. den Beschluß vom 1. Oktober 1934 nicht erlassen dürfen (vgl. Baumbach-Teichmann, ArbGG. 3. Auflage § 11 A 7; Lieb-Gift, ArbGG. 3. Auflage § 11 A 3b). Dem klägerischen Prozeßbevollmächtigten ist seitens des Landesarbeitsgerichts die Möglichkeit gelassen worden, die fehlende Ermächtigung vor Verabschiedung der Beschwerde nachzubringen. Die Ermächtigung ist inzwischen durch die Deutsche Arbeitsfront, Bezirksrechtsberatungsstelle München, unter dem 19. Oktober 1934 erteilt und von der Klagepartei am 5. November 1934 beim Arbeitsgericht eingereicht worden (beim Landesarbeitsgericht eingelaufen am 26. November 1934). Damit erachtet das Landesarbeitsgericht den Mangel des bisherigen Verfahrens als geheilt. Das prozessual völlig neuartige Rechtsgebilde der Ermächtigung durch die Deutsche Arbeitsfront liegt zwar in einer ganz anderen Sphäre des öffentlichen Rechts wie die Prozeßvollmacht der Partei, und es kann nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift des § 11 Abs. 1

ArbGG. eine einstweilige Zulassung eines die Ermächtigung der Deutschen Arbeitsfront nicht besitzenden Rechtsanwaltes durch das Arbeitsgericht etwa in analoger Anwendung des § 89 ZPO. nicht als zulässig anerkannt werden. Auf der anderen Seite müßte es als ein mit dem Gesetzeszweck des § 11 Abs. 1 ArbGG. nicht begründbarer und insbesondere gegen das besondere Beschleunigungsprinzip des § 9 Abs. 3 ArbGG. verstoßender Formalismus angesehen werden, wenn man einer vor Urteilsfällung des Erstgerichts nachgebrachten Ermächtigung der Deutschen Arbeitsfront die rückwirkende Kraft hinsichtlich des bisherigen tatsächlichen, wenn auch nicht ordnungsgemäßen Prozeßverfahrens versagen und eine Wiederholung der bisherigen Prozeßhandlungen verlangen wollte. Das Landesarbeitsgericht trägt vielmehr kein Bedenken, den in den §§ 551 Nr. 5, 579 Nr. 4 ZPO. zum Ausdruck gebrachten Rechtsgedanken, daß Mängel in der Prozeßvertretung durch Parteigenehmigung geheilt werden können, auf die nachgebrachte Amtsermächtigung der Deutschen Arbeitsfront sinngemäß anzuwenden. Hätte der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin die Ermächtigung nicht nachzubringen vermocht, so hätte seine Beschwerde gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts schon deshalb als unbegründet zurückgewiesen werden müssen, weil seine Partei angesichts des unzulässigen Verfahrens nicht beschwert gewesen wäre. Nachdem aber die Ermächtigung nachgebracht worden ist, konnte in eine Prüfung des materiellen Inhalts des angefochtenen Beschlusses eingetreten werden.

Die Klägerin war in den Jahren 1922—1927 in dem Haushalt der Beklagten und ihres Ehemannes tätig. Sie leitet ihren Klageanspruch aus dem Arbeitsverhältnis her, welches bereits in ihrem Prozeß gegen den Ehemann der Beklagten, Generaldirektor F. A., vom Arbeitsgericht Berlin (ProzReg. 44 A C 830/32) und Landesarbeitsgericht Berlin (ProzReg. 104 S 2293/32) festgestellt worden ist. Aus diesem Arbeitsverhältnis ist der Klägerin gegenüber, wie im Vorprozeß bereits rechtskräftig entschieden wurde, der Ehemann der Beklagten haftbar, weil Rechtsgeschäfte, welche die Ehefrau innerhalb ihres häuslichen Wirkungskreises vornimmt, in Abweichung von der Bestimmung des § 164 Abs. 2 BGB. gemäß § 1357 Abs. 2 Satz 2 BGB. als im Namen des Ehemannes vorgenommen gelten, wenn nicht aus den Umständen sich ein anderes ergibt. Zu diesen Rechtsgeschäften gehört nach anerkannter Rechtsanschauung regelmäßig auch die Annahme und

Entlassung weiblicher Dienstboten, und man kann mit dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Berlin auch annehmen, daß die Zusage der Beklagten, deren Ehemann einen sehr luxuriösen Haushalt geführt hat, daß nämlich der Klägerin statt einer regelmäßigen Lohnvergütung eine bei Verheiratung zu gewährende Aussteuer erhalten solle, durch die gesetzliche Schlüsselgewalt des § 1357 BGB. gedeckt ist. Eine gesamtschuldnerische Haftung der Ehefrau zusammen mit ihrem Ehemann kommt nur in Frage, wenn und soweit sich die Ehefrau entgegen der Verkehrsübung neben dem Ehemann auch persönlich verpflichtet hat. Und zwar muß, wenn nicht Gütertrennung vorliegt oder nur eine Haftung des Vorbehaltsgutes und nicht des eingebrachten Gutes beabsichtigt ist, mit Rücksicht auf § 1399 Abs. 2 BGB. auch noch die Zustimmung des Ehemannes gegeben sein. Die Klägerin behauptet nun, daß die Beklagte sich ihr gegenüber auch persönlich zur Zahlung verpflichtet habe. Diese Klagebehauptung, zu deren eidlichen Bekundung im Falle ihrer Parteivernehmung sich die Klägerin erboten hat, erscheint nicht unglaubwürdig. Denn die Beklagte hat im Vorprozeß (Bl. 29 der beigezogenen Akten) als Zeugin zugegeben, zur Klägerin nicht nur ein paarmal gesagt zu haben, sie bekomme etwas, wenn sie heirate, sondern ihr auch erklärt zu haben, daß sie von ihr etwas bekomme, wenn sie heirate. Die Ansicht der Beklagten, daß es sich bei diesen Versprechungen nur um einen Akt verwandtschaftlicher Gefälligkeit gehandelt habe, ist bereits im Vorprozeß hinsichtlich des damals beklagt gewesenen Ehemannes der Beklagten vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Berlin dahin korrigiert worden, daß es sich bei einer Auslegung nach Treu und Glauben im Hinblick auf die ganzen Umstände um eine im Rahmen der Schlüsselgewalt abgegebene bindende rechtsgeschäftliche Regelung mit Bezug auf das Arbeitsverhältnis gehandelt hat. Das gleiche kann sinngemäß für das von der Klägerin angenommene persönliche Aussteuerversprechen der Beklagten gelten, denn es ist offensichtlich nicht aus reinen verwandtschaftlichen Gründen abgegeben, sondern als Entgelt für geleistete Arbeit gedacht gewesen, nämlich als Ausgleich dafür, daß die Klägerin als Richterin der Beklagten es auf sich genommen hat, ohne sofort fällige laufende Vergütung im Haushalt der Beklagten und ihres Ehemannes tätig zu sein. Das verwandtschaftliche Verhältnis war lediglich das Motiv zu dieser vom Regelfall abweichenden Abmachung. Die Klage, welche in der Haupt-

sacheforderung dem Grunde nach gleichwie im Vorprozeß nur auf eine erst bei Gheschließung fällige Aussteuerzahlung abzielt und der Höhe nach den mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. November 1932 zugesprochenen Betrag nicht übersteigt, hat somit hinsichtlich der Hauptsacheforderung hinreichende Aussicht auf Erfolg, so daß insoweit der Beschluß des Arbeitsgerichts abzuändern und der Klägerin gemäß § 114 ZPO. das Armenrecht zu bewilligen war. Ob, wie die Klägerin weiter behauptet, der Ehemann der Beklagten bei der Abmachung zugegen war und ob daher eine ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung des Ehemannes der Beklagten anzunehmen ist, kann dahingestellt bleiben, weil der Ehemann der Beklagten nicht auf Duldung der Zwangsvollstreckung in das eingebrachte Gut der Beklagten verklagt ist, eine solche Zwangsvollstreckung also zweifellos nicht beabsichtigt ist oder nicht in Frage kommt, zumal die Beklagte seit einigen Jahren von ihrem Ehemann getrennt lebt.

Die mit der Klage verfolgte Nebensforderung bezüglich der Verzugszinsen seit dem 15. Oktober 1927 hat keine Aussicht auf Erfolg, weil die Klägerin noch nicht verheiratet ist und somit die nach § 529 ZPO. auf künftige Leistung gerichtete Klagesforderung noch nicht fällig ist. Insoweit war daher die Beschwerde als unbegründet zurückzuweisen.

Die Entscheidung der Frage, ob der Klägerin, soweit ihr das Armenrecht bewilligt worden ist, zur vorläufig unentgeltlichen Wahrnehmung ihrer Rechte vor dem Arbeitsgericht Herr Rechtsanwalt Dr. B., Berlin, der auf Reisekosten verzichtet hat, im Sinne des § 34 RAO. beizuordnen ist, wie in der Klageschrift vom 10. September 1934 beantragt, oder ein anderer vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts im Sinne der §§ 34 und 36 RAO. im Einvernehmen mit der Deutschen Arbeitsfront auszuwählender, etwa am Sitze des Arbeitsgerichts befindlicher Rechtsanwalt, oder ob der Klägerin nur ein sonstiger Vertreter im Sinne des § 116 ZPO. beizuordnen ist, wie in dem am Tage nach der Beschlußfassung des Arbeitsgerichts bei diesem eingelassenen Schriftsatz der Klagepartei vorgesehen, hat das Beschwerdegericht zunächst dem Arbeitsgericht überlassen, wobei der Klagepartei ja ohnedies das Beschwerderecht im Sinne der §§ 35, 36 Abs. 2 RAO. vorbehalten ist. Aus der Tatsache allein, daß Herr Rechtsanwalt B., Berlin, von der Deutschen Arbeitsfront die Ermächtigung zur Vertretung der Klägerin vor dem Arbeitsgericht

Traunstein erhalten hat, erwächst noch kein Anspruch auf Beordnung im Falle der Bewilligung des Armenrechts. Die Deutsche Arbeitsfront entscheidet mit der Ermächtigung nach § 11 Abs. 1 ArbGG. lediglich, daß dieser Rechtsanwalt in dem betreffenden Einzelfall als ein beim Arbeitsgericht im Sinne des § 36 RAO. zugelassener Rechtsanwalt anzusehen ist. (Dabei ist die Deutsche Arbeitsfront ebensowenig wie das Arbeitsgericht örtlichen Bindungen unterworfen, weil im arbeitsgerichtlichen Verfahren gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Halbsatz ArbGG., der für die Einzelzulassung von Rechtsanwälten bei den Arbeitsgerichten sinngemäß angewendet werden kann, der Grundsatz der Lokalisierung der Anwaltschaft fremd ist.) Die Entscheidung aber, ob der armen Partei überhaupt ein Rechtsanwalt oder ein sonstiger Vertreter beizuordnen ist, unterliegt ausschließlich dem freien Ermessen des Prozeßgerichts. Desgleichen liegt die Auswahl zwischen mehreren etwa für den Einzelfall von der Deutschen Arbeitsfront ermächtigten Rechtsanwälten bei sinngemäßer Anwendung des § 36 Abs. 1 RAO. ausschließlich in der Hand des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts. Dieser kann nur nicht einen Rechtsanwalt beordnen, der nicht im Besitz der Ermächtigung für den Einzelfall ist. Er wird daher, soweit notwendig, vor Beordnung eines Rechtsanwaltes stets durch geeignete Anregungen ein Einvernehmen mit der Deutschen Arbeitsfront herbeizuführen haben.

Soweit sich die Beschwerde als begründet erwiesen hat, war über die Kosten nicht zu entscheiden, weil die Beschwerde innerhalb eines anhängigen Rechtsstreites erhoben worden ist. Stein-Jonas ZPO. § 575 III. Soweit jedoch die Beschwerde als unbegründet zurückgewiesen werden mußte, waren gemäß § 97 ZPO. die Kosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen, und zwar ohne Rücksicht darauf, daß sich der unbegründete Teil der Beschwerde nur auf Nebensforderungen bezogen hat, weil in den Fällen des teilweisen Obstehens und teilweisen Unterliegens im Rahmen des § 92 ZPO. kein Unterschied zwischen Haupt- und Nebensforderungen zu machen ist (vgl. Baumbach ZPO. § 92 A 1, Stein-Jonas ZPO. § 92 I, Eydow-Busch ZPO. § 92 A 1, JW. 88 S. 177). Die Nebensforderung (Zinsen in Höhe von über 2 Prozent über dem Reichsbankdiskont für über 7 Jahre) macht über die Hälfte der Hauptsforderung aus; die Zuviehsforderung ist also eine so erhebliche, daß keine Veranlassung bestand, von der Möglichkeit des § 92 Abs. 2 ZPO. Gebrauch zu machen..

Anmerkung. Die Entscheidung betrifft z. T. Fragen, die schon in früher hier abgedruckten landesarbeitsgerichtl. Entscheidungen erörtert sind) vgl. Bd. 21 S. 81, 22, S. 41, 43 und die Anm. daf.).

Besonderer Erörterung bedürfen hier daher nur folgende Fragen:

1. Da sich der aus § 11 ArbGG. zu entnehmende Ausschluß der nicht im Einzelfalle von der Deutschen Arbeitsfront ermächtigten Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichten nicht auf die mündliche Verhandlung beschränkt, sondern alle Prozeßhandlungen umfaßt, so ist es selbstverständlich, daß wie die Klageschrift, so auch das Armenrechtsgesuch von einem Rechtsanwalt für eine Partei nur eingereicht werden kann, wenn er die Ermächtigung zur Vertretung bereits erhalten hat. Mit Recht nimmt das LUG. an, daß eine vorläufige Zulassung unter Vorbehalt der späteren Nachbringung der Genehmigung, etwa in analoger Anwendung des § 89 ZPO., nicht in Frage kommt. Denn in § 89 handelt es sich um den rein privatrechtlichen Akt der Bevollmächtigung eines Vertreters, während die Ermächtigung der Arbeitsfront gemäß § 91 ArbGG. einen öffentlich-rechtlichen Akt darstellt. Hat aber das Gericht irrtümlich trotz Fehlens der Ermächtigung ein Armenrechtsgesuch oder eine Klage zugelassen und wird danach die Ermächtigung erteilt, so wäre es formalistisch, wenn man trotzdem diese Prozeßhandlungen weiter als nicht vorhanden betrachtet und ihre Wiederholung verlangen wollte. Ein Zweifel kann sich nur in den Fällen ergeben, in denen die Klage wie z. B. im Kündigungs widerspruchsverfahren an eine Frist gebunden ist. Aber auch hier kann eine befriedigende Lösung nur die sein, daß man den Mangel der Klage als durch die nachträgliche Ermächtigung der Arbeitsfront als voll geheilt betrachtet, so daß es unerheblich ist, ob die nachträgliche Ermächtigung vor oder nach dem Ablauf der für die Klageerhebung vorgeschriebenen Frist erteilt worden ist (vgl. auch Jonas Nachtrag zu Band I von Stein-Jonas Ven. A 1 c zu § 78 ZPO.).

2. Mit Recht nimmt das LUG. an, daß die Ermächtigung zur Vertretung, die die Deutsche Arbeitsfront einem Anwalt erteilt, der ein Armenrechtsgesuch einreichen will, zwar die Möglichkeit schafft, diesen Anwalt der Partei als Armenanwalt beizugeben, daß sie aber der Entscheidung des Vorsitzenden des ArbGer. darüber, ob es der Beordnung eines Armenanwalts überhaupt bedarf, ebensowenig vorgreift wie seiner Entscheidung über die Auswahl des Armenanwalts. In letzter Hinsicht ist allerdings zu beachten, daß es in der Natur der Sache liegt, bei der Auswahl eines Armenanwalts von den Wünschen der Partei nicht ohne Grund abzuweichen und daß, wenn doch der Vorsitzende des ArbGer. es für nötig hält einen anderen Anwalt zu bestellen, auch für diesen die Ermächtigung der Arbeitsfront erforderlich ist. Volkmar.

Nr. 27 (LUG)

1. Ist nach den Statuten eines Vereins sein Sitz ein anderer als der Ort, an dem die Verwaltung geführt wird, so ist an beiden Orten für Klagen gegen den Verein der allgemeine Gerichtsstand gegeben.

2. Ist der Angestellte eines Vereins am Orte einer bestimmten Ortsgruppe eines Vereins tätig und ist dieser Ort weder der Ort, an dem die Hauptverwaltung geführt wird, noch der Ort des statutarischen Sitzes, so kann für die Gehaltsklage dieses Angestellten gleichwohl am Orte des Sitzes seiner Ortsgruppe der Gerichtsstand des Erfüllungsortes gegeben sein.

Landesarbeitsgericht Leipzig.

Urteil vom 15. Oktober 1934. — ArbD. 82/34.

I. Instanz: Arbeitsgericht Leipzig.

Der Kläger war bis zum 30. Juni 1934 bei dem Reichsverband als Geschäftsführer der Ortsgruppe Leipzig angestellt gewesen. Die Vertragsbedingungen waren von dem Beklagten in folgendem Bestätigungsschreiben zusammengefaßt worden:

„Berlin W 9, den 16. 12. 32.

Herrn Otto P.

Leipzig O 1
Emilienstr. 24, IV.

Auf Grund Ihrer Anerkennung des DG.-Statuts Nr. 3 bestätige ich hiermit die Ortsgruppe Leipzig sowie die dem Verbandsvorstand vorgeschlagene DG.-Leitung wie folgt:

Herrn F. B. als DG.-Leiter,

Herrn A. S. als DG.-Schriftführer,

Herrn D. P. als DG.-Geschäftsführer.

Ich mache nochmals darauf aufmerksam, daß lt. § 5 der Satzungen Mitglieder der DG.-Leitung und die DG.-Leitung als Ganzes für den RDR. nicht rechtsfähig, also nicht berechtigt sind, Verträge oder Geschäfte für den RDR. zu tätigen. Insbesondere ist es unzulässig, Mietverträge abzuschließen. Die DG.-Geschäftsräume werden ohne Vertrag, aber gegen ausdrückliche monatliche Kündigung vom DG.-Leiter gemietet, die Miete darf in keinem Falle 60 RM. monatlich übersteigen.

Alle Ausgaben sind auf ein Mindestmaß zu beschränken. Auf keinen Fall dürfen die monatlichen Ausgaben der DG. ihre monatlichen Einnahmen, die sich ergeben aus DG.-Mitgliederzahl mal Anteil an dem DG.-Beitrag, überschreiten.

Der DG.-Geschäftsführer erhält für seine Tätigkeit 40 RM. pro kassierte tausend DG.-Mitglieder seiner Ortsgruppe. Diese Beträge einschließlich sozialen Abgaben sind von den Ortsgruppen zu tragen.

Der DG.-Leiter haftet persönlich für alle getroffenen Maßnahmen.

Reichsverband Deutscher Rundfunkteilnehmer e. V.
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied: Hadamovskij.“

Der Kläger ist am 30. Juni 1934 entlassen worden. Er bestreitet die Rechtmäßigkeit der Kündigung und fordert Gehaltszahlung auch

für die Zeit nach seiner Entlassung. Der Beklagte wendet ein, das Arbeitsgericht Leipzig sei örtlich nicht zuständig. Seine Einrede ist durch das Zwischenurteil vom 31. August 1934 zurückgewiesen worden. Mit der form- und fristgerecht eingelegten Berufung wiederholt der Beklagte den Klagabweisungsantrag. Er führt aus, der Erfüllungsort für die Gehaltszahlungen sei Berlin gewesen, weil die Zahlungen auf Weisung des Vorstandes von der Hauptverwaltung in Berlin entrichtet worden seien. Der Kläger entgegnet, daß die Kosten für sein Gehalt von der Ortsgruppe in Leipzig zu tragen gewesen seien, worin man eine Bestimmung des Erfüllungsortes zu erblicken habe. Die Berufung ist zurückgewiesen worden.

Aus den Gründen:

Nach der vorgelegten Satzung (§ 1 Abs. 2) hat der beklagte eingetragene Verein seinen Sitz in München, Ort seiner Verwaltung ist unbestritten Berlin. Für den Rechtsstreit über die Vergütungsforderung des Klägers wäre deshalb sowohl das Münchener als auch das Berliner Arbeitsgericht örtlich zuständig. Denn die Zuständigkeitsbestimmungen der Zivilprozessordnung (§§ 12 ff.) gehen davon aus, daß grundsätzlich der Kläger bei der Auswahl des anzurufenden Gerichts sich nach dem Beklagten zu richten hat. Zuständig ist aber außerdem auch das Leipziger Arbeitsgericht, und zwar, wie das Zwischenurteil vom 31. August 1934 zutreffend ausführt, als Gericht des Erfüllungsortes nach § 29 ZPO. Nach dem die Vertragsbedingungen festlegenden Bestätigungsschreiben des beklagten Verbandes vom 16. Dezember 1932 waren die Dienste des Klägers in Leipzig zu leisten. Es entspricht der Natur eines Dienstverhältnisses, mindestens eines solchen, bei dem es sich um Leistung abhängiger Arbeit handelt, daß der Dienstberechtigte dem Arbeiter oder Angestellten die Vergütung an der Arbeitsstätte zahlt (vgl. das Erläuterungswerk von Staudinger Anmerkung II, 2 Abs. 4 zu § 269 BGB. und andere Erläuterungswerke), auch wenn es sich um auswärtige Zweigniederlassungen eines Unternehmers handelt. Freilich könnte auf § 270 BGB. verwiesen werden, der bestimmt, daß, wer Geld zu leisten hat, dieses auf seine Gefahr und Kosten dem Gläubiger an dessen Wohnsitz zu übermitteln hat. Diese Vorschrift ist aber, ebenso wie § 269 BGB., nur Hilfsvorschrift (subsidiär). Bei Arbeitsverhältnissen geht jedenfalls auch für die Uebermittlungspflicht des Dienstberechtigten die Arbeitsstätte dem Wohnsitz des Arbeiters oder Angestellten vor. Schon in den Motiven zu §§ 229, 230 des Entwurfs zum BGB. (die den §§ 269, 270

BGB. entsprechen) — Mot. Bd. II S. 34 — ist betont, daß die Leistungsortvorschriften als bloß subsidiäre nicht „zu frühe und ungebührlich angewendet“ werden sollen.

Es ist also überhaupt schon, weil es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, richtig, wenn das Arbeitsgericht davon ausgeht, daß der Erfüllungsort und damit der Gerichtsstand sich aus den Umständen ergibt. Das entspricht auch Erwägungen sozialer Billigkeit. Gerade bei großen Unternehmungen ist immer und immer wieder zu beobachten, daß sie danach streben, durch ausdrückliche Vereinbarungen in den Anstellungsverträgen etwaige Prozesse aus dem Arbeitsverhältnis an das Gericht des Ortes zu ziehen, wo sie den Sitz ihrer Verwaltung haben, wo es ihnen am bequemsten ist. Das entspricht den Erfüllungsortvorschriften, die große Firmen ihren Kunden zu machen pflegen. Wenn solche Vorschriften von einem wirtschaftlich überlegenen Vertragsteile dem wirtschaftlich Schwachen gemacht werden, verrät das starken Eigennutz. Dem schwächeren Teil ist gerade das Prozeßführen vor einem auswärtigen Gericht eine besonders starke Beeinträchtigung. In der Regel fällt es ihm schwerer, vor dem auswärtigen Gericht einen Vertreter nicht nur zu finden, sondern vor allem zu unterrichten, als der stärkeren Gegenseite, besonders wenn diese sogar ein eigenes Rechtsbüro hat. Die Gerichtsstandsvereinbarung zwischen solchen Parteien führt deshalb nicht selten tatsächlich zu einem Kampf unter ungleichen Bedingungen. Auch der beklagte Verband hat einen großen Wirkungskreis und braucht dazu einen entsprechenden Verwaltungsapparat. Es erscheint bürokratisch verständlich und demzufolge naturgemäß, daß die Verwaltung das Bestreben hat, auch etwaige Arbeitsgerichtsprozesse mit Arbeitern und Angestellten in Berlin zu zentralisieren. Daher auch die vorgebrachte Einrede der örtlichen Unzuständigkeit. Die Zentralisierung liegt hier aber nur im Interesse des einen Vertragsteils und führt gerade für Arbeitsfachen zu der erwähnten Benachteiligung der Beschäftigten.

Das Gewicht der Umstände zugunsten der Leipziger Zuständigkeit wird im vorliegenden Falle noch dadurch erhöht, daß — wenigstens nach dem Inhalte des vorgelegten Bestätigungsschreibens — für den Kläger auch hinsichtlich seiner Entlohnung die Verhältnisse der Leipziger Ortsgruppe allein maßgebend waren. Die Ortsgruppe sollte so verwaltet werden, daß sie sich selbst trug,

die Entlohnung des Klägers sollte sich nach der Zahl der Mitglieder richten.

Sonach sind für den vorliegenden Streit mehrere Arbeitsgerichte örtlich zuständig und hat unter ihnen der Kläger die Wahl (§ 35 ZPO.). Diese Wahlbefugnis würde ihm nur fehlen, wenn bei seiner Einstellung Berlin als Gerichtsstand vereinbart worden wäre. Eine solche Vereinbarung, die, wie oben ausgeführt, sozial nicht billigenwert wäre, ist laut des Bestätigungsschreibens vom 16. Dezember 1932 nicht getroffen worden.

Nach alledem erweist sich die Berufung des Beklagten gegen das Zwischenurteil des Arbeitsgerichts als unbegründet und muß zurückgewiesen werden.

Die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels hat der Beklagte nach § 97 ZPO. zu tragen.

Anmerkung. Es handelt sich hier um die Anfechtung eines Urteils, das gemäß § 275 ZPO. nur über die prozeßhindernde Einrede der örtlichen Unzuständigkeit — und zwar im abweisenden Sinne — entschieden hatte.

Wenn das Berufungsgericht annimmt, daß als allgemeiner Gerichtsstand des beklagten Vereins sowohl Berlin wie München in Frage gekommen seien, so beruht das auf mißverständlicher Auslegung des § 17 ZPO. Denn danach kann ein Verein nur einen Sitz haben. Der Ort, wo die Verwaltung geführt wird, gilt nur dann als Sitz, „wenn nichts anderes erhellt“, d. h. wenn weder aus den Statuten noch aus sonstigen Umständen ein anderer Sitz des Vereins ersichtlich wird. Daraus ergibt sich, daß der allgemeine Gerichtsstand eines Vereins, wenn statutarisch ein Sitz angegeben ist, durch diesen bestimmt wird, und der Ort der Verwaltung nur, wo es an einem statutarischen Sitze fehlt, nicht aber, wie das LAG. annimmt, neben dem statutarischen Sitz in Betracht zu ziehen ist (RGZ. 59 S. 107).

In der Hauptfrage des Gerichtsstandes des Erfüllungsorts wird man dem LAG. dagegen völlig beitreten können. Da im vorliegenden Falle der vom Kläger geleitete Teilbetrieb eine gewisse Selbständigkeit besaß, insbesondere auch sein Gehalt aus den Einkünften der von ihm geleiteten Ortsgruppe zu decken war, wird man seine Arbeitsstätte als Erfüllungsort für die Gehaltszahlung unbedenklich auch dann ansehen können, wenn ihm das Gehalt von der Zentralverwaltung in Berlin aus überandt wurde.

Volkmar.

Nr. 28 (LAG)

1. Zulässigkeit der Feststellungsklage über die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung nach Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses.
2. Ist ein gewerblicher Arbeiter zum Vertrauensmann bestellt,

so ist ihm gegenüber eine fristlose Entlassung gemäß § 124a GewD. aus jedem wichtigen Grunde zulässig.

3. Bei der Prüfung der Frage, ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, müssen die Grundgedanken des ADG., insbesondere der Gesichtspunkt der Betriebsgemeinschaft, berücksichtigt werden.
4. Bei Annahmen und Ueberheblichkeiten eines Beschäftigten hat der Betriebsführer in erster Linie erzieherisch und durch Abmahnungen einzugreifen. Erst wenn der Beschäftigte trotzdem sein ungehöriges Verhalten fortsetzt, ist die fristlose Entlassung zulässig.

Landesarbeitsgericht München.

Urteil vom 30. November 1934. — VerReg. 69/34. —

(Revision nach § 8 Abs. 4 ArbGG. zugelassen.)

I. Instanz: Arbeitsgericht München.

Der Kläger war acht Jahre als Koch im Dienste der beklagten Hotelgesellschaft m. b. H. Durch Anordnung des Treuhänders der Arbeit vom 18. 7. 1934 wurde der Kläger als Vertrauensmann für den Betrieb der Beklagten berufen. Am 2. August 1934 wurde der Kläger von der Beklagten fristlos entlassen, weil er einem Küchenlehrling eine Ohrfeige gegeben und dann bei der darauf erfolgten Zurechstellung den Küchenchef einen traurigen Kadetten geheißen hatte. Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis seit 2. August 1934 fortbestehe; er nimmt den Kündigungschutz des Vertrauensmannes nach § 14 Abs. I Satz 2 ADG. in Anspruch und bestreitet, daß ein Grund vorgelegen habe, der die Beklagte zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt habe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Während des Berufungsverfahrens trat der Kläger eine andere Stellung als Hotelkoch an. Die Beklagte bestritt darauf die Zulässigkeit der Feststellungsklage, da der Kläger jetzt die Leistungsklage erheben könne.

Das Landesarbeitsgericht erklärte die Feststellungsklage als zulässig und erkannte, daß die am 2. 8. 34 gegenüber dem Kläger ausgesprochene fristlose Kündigung rechtsunwirksam sei.

Aus den Gründen:

I. Gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage im Zeitpunkt der Erlassung des Berufungsurteils bestehen keine Bedenken. Der Kläger hat durch die fristlose Entlassung seinen Verdienst verloren. Er hatte daher ein rechtliches Interesse daran, feststellen zu lassen, ob diese Entlassung zu Recht erfolgt ist; denn davon hing es ab, ob er gegen die Beklagte über die Entlassung hinaus

Ansprüche auf seinen Arbeitslohn (Barlohn und Verpflegung) hatte. Dieses Interesse besteht auch jetzt noch; wie hoch sich der Anspruch des Klägers gegen die Beklagte im Falle zu Unrecht erfolgter Entlassung beläuft, ist nicht ohne weiteres feststellbar; das hängt insbesondere von einem Vergleich der verlorenen und der jetzigen Stellung ab. Aber auch wenn die Höhe dieses Anspruches jetzt schon feststehen sollte, wäre die Feststellungsklage noch zulässig, da diese Zulässigkeit jedenfalls im Augenblick der Klageerhebung bestanden hat (ArbRSamml. Bd. 7 S. 162, Bd. 20 S. 72 und Bd. 21 S. 166). Infolge des Antritts der neuen Stellung entspricht jedoch die im Berufungsantrag begehrte Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers ohne Unterbrechung seit 2. 8. 1934 fortbesteht, also auch jetzt noch besteht, nicht mehr der Sachlage; für den Kläger kommt es jetzt nur mehr darauf an, feststellen zu lassen, ob die Entlassung vom 2. August 1934 eine rechtswirksame Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt hat; diese Feststellung ist zulässig (ArbRSamml. Bd. 21 S. 166); über sie ist daher als dem Willen des Klägers und seinen rechtlichen Interessen im Zeitpunkt der Urteilsfällung entsprechend zu entscheiden. Die vom Kläger weiter begehrte Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung der Dienstvergütung ist nicht notwendig, da diese Verpflichtung eine Folge der Entscheidung über die Rechtswirksamkeit der fristlosen Entlassung ist und da anzunehmen ist, daß die Beklagte sich dieser Verpflichtung, soweit sie jetzt noch mit Rücksicht auf die vom Kläger inzwischen angetretene neue Stellung besteht, nicht entziehen wird, wenn die fristlose Entlassung sich als rechtsunwirksam herausstellt.

II. In tatsächlicher Beziehung ist der Vorfall, der zur Entlassung am 2. August 1934 geführt hat, durch die Beweiserhebung in der ersten Instanz klargestellt worden. Danach hat der Küchenchef H., dem der Kläger als 2. Koch unterstellt war, dem Lehrling K. den Auftrag gegeben, einen Fisch in den Keller zu tragen; als der Lehrling mit dem Fisch an dem Kläger vorbeikam, der in einem anderen Raum war als der Küchenchef und dessen Auftrag nicht gehört hatte, fragte der Kläger den Lehrling, was mit dem Fisch sei, der Fisch solle heroben bleiben. Der Küchenchef hat dem Lehrling dann zugerufen: „Herunter“ und hat eine entsprechende Handbewegung dazu gemacht; der Lehrling trug den Fisch in den Keller; auf der Stiege traf er nochmals mit dem Kläger zusammen; dieser verlangte wiederholt, daß der Fisch in der Küche bleibe; der Lehrling sagte dem Kläger, er müsse das tun, was der Chef gesagt

habe, und trug den Fisch in den Keller; hier gab dann der Kläger dem Lehrling eine Ohrfeige. Darauf stellte der Küchenchef den Kläger in der Küche in Gegenwart anderer Angestellter zur Rede und bei dem hierauf entstandenen Wortwechsel sagte der Kläger zum Küchenchef wiederholt: „Sie sind ja ein trauriger Kadett“.

Danach hat der Kläger sich in ungehöriger Weise gegenüber dem Küchenchef und gegenüber dem Lehrling benommen; er hatte weder ein Recht, der Anordnung des Küchenchefs über das Verbringen des Fisches in den Keller zu widersprechen, noch dazu den Lehrling zu ohrfeigen; der Kläger hat nach der Befundung des Zeugen K. auch gewußt, daß der Küchenchef die Anordnung getroffen hatte; der Kläger hat sich also eine bewußte Widersetzlichkeit gegen eine Anordnung des Küchenchefs, der als solcher mit der Aufsicht und Leitung eines Teiles des Betriebes der beklagten Hotelgesellschaft betraut, also in diesem Betriebsteil Vertreter des Geschäftsführers der Beklagten war, zuschulden kommen lassen. Er hat dann weiter noch den Küchenchef durch die wiederholte Äußerung „Sie sind ja ein trauriger Kadett“ beleidigt. Jedoch kann in diesen Worten keine grobe Beleidigung im Sinne des § 123, Ziff. 5 GewD. erblickt werden; eine grobe Beleidigung liegt vor, wenn die Ehre eines Menschen in schwerer Weise angegriffen wird; dabei sind, abgesehen vom Wortlaut der Beleidigung, alle Umstände zu prüfen, insbesondere die Person des Beleidigers, die des Beleidigten, ihre Stellung zueinander, die Veranlassung der Beleidigung, der Ort und die Anwesenheit dritter Personen. Die beleidigenden Worte bedeuten keineswegs eine grobe Mißachtung des Küchenchefs; sie sind nicht beschimpfend, sondern höhnischer Natur; eine stärkere Wirkung konnten die beleidigenden Worte auch nicht auf das anwesende Küchenpersonal haben. Der Küchenchef und der Kläger sind Arbeitskollegen, wenn auch der erstere in einem beschränkten Umfange der Vorgesetzte des Klägers war. Die Veranlassung zu den beleidigenden Worten war eine sachliche, nicht eine persönliche; der Kläger machte glaubhaft geltend, daß er zu diesen Worten veranlaßt worden sei, weil der Küchenchef nicht ihm selbst gesagt habe, daß er dem Lehrling den Auftrag gegeben hatte. Es wäre vom Küchenchef richtiger gehandelt gewesen, wenn er selbst den Kläger darüber aufgeklärt hätte, daß die Anordnung von ihm ausging; dazu hatte er Gelegenheit und Veranlassung, als er, wie er selbst als Zeuge angibt, bemerkte, daß der Kläger dem Lehrling den Auftrag gab,

den Fisch in der Küche zu lassen. Immerhin blieb es eine Ungehörigkeit und eine Verletzung der Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertragsverhältnis, wenn der Kläger den Lehrling ohrfeigte und den Küchenchef verhöhnte.

Es ist der Beklagten zuzugeben, daß sie bei der fristlosen Entlassung auch das Verhalten des Klägers vor dem 2. August 1934 berücksichtigen durfte und daß hierbei insbesondere auch das Auftreten des Klägers als Vertrauensmann und gegenüber seinen Mitarbeitern in die Waagschale geworfen werden muß. Das Berufungsgericht schließt sich auch der Ansicht des Erstrichters an, daß auf den Kläger neben § 123 auch § 124a GewD. Anwendung zu finden hat. Die letztere Bestimmung gewährt dem Arbeitgeber neben den einzelnen, im § 123 aufgeführten Entlassungsgründen die Berechtigung zur fristlosen Entlassung, wenn aus anderen als den im § 123 angeführten Gründen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. § 124a GewD. hat aber nur dann zur Anwendung zu kommen, wenn das Arbeitsverhältnis nur durch eine mehr als 14tägige Kündigung gelöst werden kann oder wenn es überhaupt nicht durch ordentliche Kündigung gelöst werden kann, weil es auf eine bestimmte über vier Wochen dauernde Zeit abgeschlossen worden ist. Für das Arbeitsverhältnis des Klägers gilt nun allerdings an sich eine 14tägige Kündigungsfrist; es ist auch auf unbestimmte Zeit abgeschlossen; mit Rücksicht auf das bis 30. 4. 1935 dauernde Amt des Vertrauensmannes kann aber dem Kläger bis zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht gekündigt werden; die Beklagte als Arbeitgeberin ist also durch das Gesetz gebunden, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum 30. 4. 1935, also weit über vier Wochen, fortzusetzen; von einer solchen Bindung auf so lange Zeit will § 124a GewD. den Arbeitgeber befreien, wenn ihm aus einem allgemeinen wichtigen Grund die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann; § 124a GewD. ist daher auch auf einen Vertrauensmann anwendbar, wenn ein allgemeiner Entlassungsgrund gegeben ist, und das Arbeitsverhältnis nur wegen der Bestimmung des § 14 Abs. I Satz 2 AOG. noch länger als 14 Tage fortzusetzen wäre (so auch Hueck-Ripperden AOG. § 14 Anm. 32 ff.).

Bei Prüfung der Frage, ob ein Unternehmer einem Beschäftigten, sei es aus einem der in § 123 GewD. aufgeführten oder aus einem allgemeinen wichtigen Grund nach § 124a GewD. frist-

los kündigen kann, sind die Bestimmungen des AOG. zu berücksichtigen. Dieses Gesetz hat die vertraglichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten allgemein geregelt; es bestimmt insbesondere in den §§ 1, 2, daß der Betriebsführer und die Gefolgschaft in der Betriebsgemeinschaft zusammenzuarbeiten haben und daß der Betriebsführer für das Wohl der Gefolgschaft, also der einzelnen Arbeitnehmer zu sorgen hat, sowie daß der einzelne Arbeitnehmer dem Betriebsführer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten hat. Diese Bestimmungen sind bei der Ausübung der vertraglichen Rechte und der Erfüllung der vertraglichen Pflichten zu beachten; sie machen es insbesondere bei der Frage der fristlosen Entlassung zur Notwendigkeit, die beiderseitigen Pflichten und Rechte unter Berücksichtigung der im Einzelfall gegebenen Umstände abzuwägen; es ist nach dieser gesetzlichen Regelung nicht mehr ohne weiteres zulässig, einen vom Gesetz vorgesehenen Entlassungsgrund geltend zu machen; es ist vielmehr zu prüfen, ob bei Berücksichtigung der aus der Betriebsgemeinschaft sich ergebenden gegenseitigen Rechte und Pflichten und aller äußeren und persönlichen Umstände der vom Gesetz vorgesehene Entlassungsgrund im einzelnen Falle zur Anwendung gebracht werden darf. Im vorliegenden Falle ist das Berufungsgericht zu der Ansicht gelangt, daß weder die Einzelbestimmung des § 123 Ziff. 5 noch die allgemeine Bestimmung des § 124a GewD. die fristlose Entlassung des Klägers rechtfertigen. Es wurde dabei erwogen, daß der Kläger schon 8 Jahre im Dienste der Beklagten steht, daß ihm ein gewisses Aufsichtsrecht über den Lehrling zustand, weil er Stellvertreter des Küchenchefs war, daß ihm anfänglich von der Anordnung des Küchenchefs bezüglich des Verbringens des Fisches in den Keller nichts bekannt war, daß er insolgedessen sehr wohl der Meinung sein konnte, es handle sich um eine Eigenmächtigkeit des Lehrlings, daß es sich bei dem ungehörigen Verhalten des Klägers um ein solches gegenüber Arbeitskollegen handelte, nicht aber gegenüber dem Betriebsführer, also nicht eine Verletzung der Gefolgschaftstreue, wenigstens nicht unmittelbar, vorliegt; auch darauf war Gewicht zu legen, daß auch der Küchenchef sich nicht zweckmäßig verhalten hat, weil er nicht selbst den Kläger auf die von ihm getroffene Anordnung aufmerksam gemacht hat. Vor allem aber war zu berücksichtigen, daß es sich bei dem Vorfall vom 2. August 1934 um eine einmalige Ungehörigkeit des Klägers

handelte. Dieser hat dabei sicherlich seine Pflicht zu einem friedlichen Zusammenarbeiten im Betriebe verletzt; er hat sich auch nicht so benommen, wie er mit Rücksicht auf seine ihm als Vertrauensmann der Gefolgschaft obliegenden Pflichten sich hätte verhalten sollen (§§ 5, 6 AOG.); sein Verhalten verstieß insbesondere gegen seine Pflicht als Vertrauensmann, zur Stärkung der Betriebsverbundenheit beizutragen und auf eine Beilegung von Streitigkeiten hinzuwirken. Es sind hierbei auch die von den Zeugen H. und W. bekundeten Vorfälle heranzuziehen, bei welchen der Kläger ebenfalls durch ungehörige Äußerungen über den Betriebsführer und über Arbeitskollegen gegen seine Pflichten als Vertrauensmann verstoßen hat. Aber dieses pflichtwidrige Verhalten des Klägers in seiner Gesamtheit ist bei Berücksichtigung der vorliegenden Umstände nicht so schwerwiegend, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könnte. Es handelte sich bei den Ungehörigkeiten des Klägers um Anmaßungen und Ueberheblichkeiten, wie sie bei länger im Dienste stehenden Beschäftigten häufig auftreten. Hier hat der Betriebsführer in erster Linie erzieherisch und durch Abmahnungen einzugreifen; diese Verpflichtung ergibt sich aus der Pflicht des Betriebsführers, für das Wohl jedes einzelnen Gefolgsmannes zu sorgen; erst wenn ein Beschäftigter trotz einer Abmahnung sein ungehöriges und das Zusammenarbeiten im Betriebe störendes Verhalten fortsetzt, kann in Frage kommen, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Im vorliegenden Falle hat der Betriebsführer (der Geschäftsführer der beklagten Gesellschaft nach § 3 AOG.) nicht in der durch die Umstände gebotenen Weise auf die Behebung der durch das Verhalten des Klägers entstandenen Spannung hingewirkt und es auch unterlassen, auf den Kläger in angemessener Weise dahin einzuwirken, daß er sein ungehöriges Verhalten ändere. Sowohl die Beohrfeigung des Lehrlings wie die Unbotmäßigkeit des Klägers und seine gegen den Küchenchef gebrauchten beleidigenden Worte waren für einen Ausgleich geeignet; ein ruhiger, ernster Hinweis auf die Ungehörigkeit seines Verhaltens und die Aufforderung, sich wegen dieses Verhaltens gegenüber den beleidigten Personen zu entschuldigen, hätte den Kläger nach der Ueberzeugung des Berufungsgerichts zur Besinnung gebracht und die Sache in einer für beide Teile befriedigenden Weise aus der Welt geschafft, ohne den Kläger auf die Straße zu setzen. Einen solchen

Versuch mußte der Geschäftsführer der Beklagten machen, um seine Betriebsführerpflichten, insbesondere die gegenüber einem langjährigen Beschäftigten, wie es der Kläger war, im Geiste des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit zu erfüllen.

Auch soweit der Kläger ein ungehöriges Verhalten als Vertrauensmann an den Tag gelegt, insbesondere ein unzulässiges Machtgelüste gezeigt hatte, mußte versucht werden, auf ihn, der erst kurze Zeit Vertrauensmann war, durch Mahnungen und Warnungen erzieherisch einzuwirken, bevor dieses Verhalten als Grund zur fristlosen Entlassung herangezogen wurde; wenn die Vertrauensmannstellung eines Vertrauensmannes dem Kläger auch vorbildliche Pflichterfüllung auferlegte (§ 10 AOG.), so bestand andererseits doch auch hier die Verpflichtung des Betriebsführers, dem bestellten Vertrauensmann bei der Erfüllung seiner Pflichten durch Belehrung und Mahnung zur Seite zu stehen, Uebergriffe sofort zurückzuweisen und hierdurch einem weiteren ungeeigneten Verhalten des Vertrauensmannes entgegenzuwirken, um ihn nicht zu Schaden kommen zu lassen.

Bei Erfüllung dieser hier geschilderten Pflichten des Betriebsführers wären nach der Ueberzeugung des Berufungsgerichts sowohl die früheren Verstöße des Klägers gegen seine Pflichten als Beschäftigter und als Vertrauensmann wie auch der Vorfall vom 2. August 1934 für die Betriebsgemeinschaft im ganzen und für das Verhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger unschädlich zu machen gewesen und es wäre nicht die Spannung eingetreten, welche der Beklagten nach dem Vorfall vom 2. August 1934 den Kläger als ein nicht mehr erträgliches Mitglied der Betriebsgemeinschaft erscheinen ließ. Da diese Spannung also durch ein geeignetes Verhalten des Betriebsführers vermeidbar gewesen wäre, kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß durch Verschulden des Klägers eine solche Spannung des gegenseitigen Verhältnisses eingetreten sei, daß eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Kläger im Betriebe nicht mehr möglich gewesen sei.

Anmerkung. 1. In prozessualer Hinsicht bestehen gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage keine Bedenken. Insbesondere entspricht es ständiger Rechtsprechung des RG. und des RAG., daß eine zunächst unzulässig erhobene Feststellungsklage nicht deshalb unzulässig wird, weil sich im Lauf des Rechtsstreits die Möglichkeit ergibt, zur Leistungsklage überzugehen (vgl. außer den im Urteil schon zitierten Entscheidungen RAG. Bd. 71 S. 68, Bd. 108 S. 202, Bd. 113 S. 412, Bensch. Samml. Bd. 7 S. 86 nebst Anmerkung von Gerstel Bd. 7 S. 167).

Fraglich kann dagegen sein, ob dadurch, daß der Kläger eine neue Stelle angetreten hat, das alte Arbeitsvertragsverhältnis ohne weiteres beendet worden ist. Nach der Ansicht des LAG war die fristlose Kündigung unberechtigt, sie konnte auch nicht als ordentliche Kündigung aufrechterhalten werden, da der Kläger Vertrauensmann war und einem Vertrauensmann gegenüber eine ordentliche Kündigung im allgemeinen nicht zulässig ist. Das Arbeitsverhältnis konnte somit nur im Wege beiderseitiger Einigung aufgehoben werden. Es ist möglich, daß in dem Verhalten der Parteien eine stillschweigende Aufhebung des Arbeitsvertrages zum Ausdruck gekommen ist. In dem Antritt einer neuen Stellung durch den Kläger allein liegt aber durchaus nicht notwendig die Einwilligung in die Auflösung des alten Dienstvertrages, vielmehr war der Kläger berechtigt und im Hinblick auf § 615 BGB. in gewissem Umfang verpflichtet, seine Arbeitskraft während der Dauer des Annahmevertrages der Beklagten anderweit zu verwerfen, ohne sein Recht auf Fortsetzung des alten Dienstverhältnisses aufzugeben. Es hätte also einer besonderen Feststellung der Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses bedurft.

2. Zutreffend hat das LAG. den § 124a GewD. zur Anwendung gebracht. Schon nach bisherigem Recht war umstritten, ob § 124a GewD. auf Betriebsratsmitglieder anzuwenden sei. Die Frage war richtiger Ansicht nach zu verneinen, denn durch § 96 BRG. wurde das Kündigungsrecht des Arbeitgebers zwar eingeschränkt, nicht aber, wie es § 124a GewD. voraussetzt, die Kündigungsfrist verlängert oder die Kündigung auf mindestens 4 Wochen ganz ausgeschlossen. Die ordentliche Kündigung mit der normalen Frist blieb vielmehr zulässig, sofern nur die Betriebsvertretung oder das Arbeitsgericht zustimmte, und deshalb lagen die Voraussetzungen des § 124a GewD. nicht vor, (vgl. Hueck-Ripperden Bd. 1 S. 386 mit weiteren Angaben, sowie RAG. Bensch. Samml. Bd. 4 S. 123, Bd. 11 S. 237). Im Anschluß an diese Entscheidungen des RAG. und weil andernfalls der Zweck des § 14 ADG. vereitelt werde, wollen Mansfeld-Bohl ADG. § 14 Anm. 3, c, bb und Dersch ADG. § 14 Anm. 6 den § 124a auch auf Vertrauensmänner nicht anwenden. Dem kann nicht zugestimmt werden. Denn im Gegensatz zu der Regelung des BRG. ist nunmehr die ordentliche Kündigung, vom Fall der Betriebsstilllegung abgesehen, völlig ausgeschlossen. Damit ist der Tatbestand des § 124a GewD. gegeben. Sein Sinn ist, daß zwar bei kurzfristig lösbaren Arbeitsverträgen mit den besonderen Kündigungsgründen der §§ 123, 124 GewD. auszukommen ist, daß aber bei Verträgen, die nicht mit der kurzen Frist des § 122 gelöst werden können, die Kündigung aus jedem wichtigen Grund nicht entbehrt werden kann, weil sich andernfalls eine nicht zumutbare Bindung der Parteien ergeben würde. Das trifft aber für den Arbeitsvertrag des Vertrauensmannes zu, genau so, wie es nach herrschender Lehre (vgl. Hueck-Ripperden Bd. 1 S. 424 Note 11) für den Arbeitsvertrag des Schwerbeschädigten gilt. Dadurch wird auch nicht der Schutz des § 14 ADG. vereitelt, denn die außerordentliche Kündigung setzt ja auch nach § 124a GewD. das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus, die Kündigung ist also nur möglich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsvertrages mit dem Vertrauensmann nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist, während

in allen andern Fällen die Kündigung ausgeschlossen bleibt. Der Vertrauensmann, der gewerblicher Arbeiter ist, wird mit anderen Worten in dem gleichen Umfang geschützt, wie jeder andere Vertrauensmann, der nicht gewerblicher Arbeiter ist und dem deshalb auch aus jedem wichtigen Grunde (§ 626 BGB., § 70 HGB., § 133b GewD.) gekündigt werden kann. So wenig bei diesen Vertrauensmännern der Kündigungsschutz des § 14 ADG. illusorisch ist, so wenig trifft das bei Anwendung des § 124a GewD. auf den gewerblichen Arbeiter als Vertrauensmann zu. Ebenso Diez bei Hueck-Ripperden-Diez ADG. § 14 Anm. 32; Strigke JW. 1934 S. 599.

3. Die Ausführungen des LAG. über das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes betreffen naturgemäß einen ganz bestimmten Einzelfall und können deshalb nicht ohne weiteres verallgemeinert werden. Sie werden aber zum Abdruck gebracht, weil das LAG. in sehr sorgfältiger Weise die verschiedenen in Betracht kommenden Gesichtspunkte gegeneinander abwägt und dabei mit Recht auch die Grundgedanken des ADG. heranzieht. Zwar waren auch schon nach bisherigem Recht bei Prüfung der Frage, ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorlag, die gesamten Umstände des einzelnen Falles zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Insofern ist keine grundsätzliche Aenderung eingetreten. Wohl aber ist es zutreffend, daß heute die ADG. in den Vordergrund gestellten Gesichtspunkte der Betriebsgemeinschaft und der beiderseitigen Treuepflicht ganz besonders berücksichtigt werden müssen. Hueck.

Nr. 29 (LAG)

Zur Frage, wer das Betriebsrisiko trägt, wenn infolge Volkstrauer Musiker in einem gastwirtschaftlichen Unternehmen nicht beschäftigt werden können.

Landesarbeitsgericht Hannover.

Urteil vom 19. Dezember 1934. — 10 S. 158/34. —

I. Instanz: Arbeitsgericht Hannover.

Der Kläger war bei dem Beklagten, der in Hannover eine Gaststätte mit Künstler-Konzert unterhält, vom 1. April 1934 ab als Musiker tätig. Für die Zeit vom 2. bis 7. August 1934 war aus Anlaß des Ablebens des Reichspräsidenten Volkstrauer angeordnet und musikalische Darbietungen jeder Art in Räumen mit Schankbetrieb verboten worden. Der Beklagte weigerte sich deshalb, dem Kläger, da nicht gespielt werden konnte, die vereinbarte Vergütung von 6,50 RM. pro Tag zu zahlen.

Der Kläger beansprucht seine Gage für sechs Tage mit 39 RM. Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Aus den Gründen:

Alle Ereignisse, die von innen oder außen auf einen Betrieb einwirken, pflegt man als Betriebsrisiko zu bezeichnen. Während

die von innen auf einen Betrieb einwirkenden Ereignisse im allgemeinen derjenige zu tragen hat, der sie verschuldet hat, ist die Frage, wer die von außen auf einen Betrieb einwirkenden Ereignisse, z. B. Naturereignisse, fremde oder höhere Gewalt, wozu auch die angeordnete Volkstrauer gehört, zu vertreten hat, nicht schlechthin dahin zu beantworten, daß für diese die Gefolgschaft einzustehen habe. Allerdings hat die Anordnung der Volkstrauer weder der Kläger noch der Beklagte zu vertreten und bei Anwendung des § 323 BGB., wonach bei unverschuldeter Leistung des einen Teiles der andere Teil den Anspruch auf die Gegenleistung verliert, würde man zu dem Ergebnis kommen, daß das Gefolgschaftsmitglied in diesem Falle das Betriebsrisiko zu tragen hat. Diese Entscheidung würde aber nicht die das heutige Arbeitsrecht beherrschenden Grundsätze berücksichtigen und nicht den besonderen Umständen im vorliegenden Falle Rechnung tragen.

Zunächst ist zu prüfen, in welcher Weise sich die Anordnung der Volkstrauer auf den Betrieb des Beklagten ausgewirkt hat. Diese Prüfung ergibt, daß der Betrieb des Beklagten durch die Volkstrauer weder vernichtet, noch auf längere Zeit lahmgelegt, noch auch nur in seinem Bestand beeinträchtigt ist. Wäre das eine oder das andere der Fall, hätte der Kläger nach § 323 BGB. seinen Anspruch verloren. Der Betrieb des Beklagten erlitt jedoch noch nicht einmal eine Unterbrechung, er beschäftigte seine übrige Gefolgschaft weiter und verabfolgte auch Speisen und Getränke wie bisher. Es mag möglich sein, daß der Besuch seiner Gaststätte geringer gewesen ist als zu der Zeit, in der er seinen Gästen musikalische Unterhaltung bieten konnte; durch den geringeren Besuch ist jedoch der Betrieb nur unwesentlich, keinesfalls aber in seinem Bestande beeinträchtigt worden. Noch weniger kann man von einer Lahmlegung des Betriebes sprechen, so daß die Frage, ob es sich bei der sechstägigen Volkstrauer um eine längere Zeit handelt, unbeantwortet bleiben kann. Allerdings kann der Ansicht des Arbeitsgerichts, daß eine Haftung des Beklagten bei dieser Sachlage aus § 2 Abs. 2 AOG. gegeben sei, nicht beigetreten werden. Diese Bestimmung, wonach der Führer des Betriebes für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen und die Gefolgschaft ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten hat, ist öffentlich-rechtlicher Art. Sie enthält zwar allgemeine Grundsätze, die dem Arbeitsverhältnis einen personenrechtlichen Charakter beilegen, will aber nicht die bürgerlichrechtlichen Vor-

schriften ändern, so daß die Frage, wer das Betriebsrisiko zu tragen hat, weiterhin nach bürgerlichrechtlichen Vorschriften zu entscheiden ist. Solche Vorschriften enthält für den vorliegenden Fall das bürgerliche Recht neben § 323 BGB. im § 242 BGB., der dazu dient, gegenüber einem der äußeren Form nach bestehenden Rechtsanspruch den Verpflichteten gegen ungehörige, gegen Recht und Billigkeit verstößende Zumutungen zu schützen. Im vorliegenden Fall, in dem der Betrieb des Beklagten durch die Anordnung der Volkstrauer gar nicht oder nur unerheblich betroffen worden ist, entspricht es aber der Billigkeit und Treue und Glauben, dem Beklagten das Betriebsrisiko aufzuerlegen.

Es fragt sich noch, ob nicht der Kläger zufolge der im § 1 AOG. ausgesprochenen Verbundenheit der Gefolgschaft mit dem Betriebe einen Teil des Betriebsrisikos mitzutragen hat. Zwar ist auch diese Bestimmung öffentlich-rechtlicher Art und nicht unmittelbar auf das bürgerliche Recht anwendbar, sonst könnte man dahin gelangen, daß die Höhe der Bezüge der Gefolgschaft sich nach der Höhe des Verdienstes des Betriebes richtet und die Gefolgschaft auch an den Verlusten des Betriebes durch Lohnkürzung teilzunehmen hätte, sie nähert sich jedoch, wenn es sich, wie hier, um einen zu erfekenden Schaden handelt, dem § 254 BGB., so daß sie in Verbindung mit dessen Bestimmungen zur Anwendung gelangen kann. Die Anwendung des § 254 BGB. in Verbindung mit § 1 AOG. ist jedoch abzulehnen. Der Betrieb des Beklagten ging weiter. Daß der Beklagte eine nennenswerte Einbuße durch das Fehlen der Musikunterhaltung erlitten hat, sagt er selbst nicht. Die Unterbilanz, von der er spricht, bestand schon vor Anordnung der Volkstrauer, ist also nicht durch sie veranlaßt. Demgegenüber konnte der Kläger in der genannten Zeit seine Fähigkeiten nicht verwenden und hatte überhaupt keine Einnahmen. Seine früheren Einnahmen waren auch nicht so, daß er davon hätte Ersparnisse machen können, die ihn über die einnahmeloosen Tage hinweggeholfen hätten. Was er verdiente, mußte er notwendigerweise verbrauchen, besonders unter Berücksichtigung des Umstandes, daß er sauber in Kleidung und Wäsche zu sein und die Noten selbst zu beschaffen hatte. Unter Abwägung aller dieser Umstände war das Betriebsrisiko dem Beklagten allein aufzuerlegen. Damit ist die Entscheidung, wogegen der Beklagte sich mit Recht wehrt, nicht davon abhängig gemacht worden, ob die Leistung für den Beklagten tragbar erscheint oder nicht, sondern sie ist darauf gegründet, daß

das äußere Ereignis, die Volkstrauer, den Betrieb des Beklagten gar nicht oder nur unwesentlich berührt hat, also kaum ein Betriebsrisiko für ihn einschloß. Das, was für ihn gilt, dürfte auch für alle anderen Gaststätten, die während der Volkstrauer keine musikalische Unterhaltung haben durften, gelten.

Anmerkung. Vgl. das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern, Arb.-RSamm. Bd. 21 S. 224, in dem in einem ähnlichen Falle dem Arbeitnehmer nur der halbe Lohn zuerkannt worden ist. Sued.

Nr. 2 (ArbG)

Zum Begriff der Widlerinnen im Darmhandel.
Arbeitsgericht Hamburg.

Urteil vom 22. Oktober 1934. — Arb. Nr. 6331/34. —

Die Kl. war bei der Bekl. beschäftigt. Sie bezog einen Wochenlohn von 25,50 RM. Dies entspricht dem tarifmäßigen Lohn für Arbeiterinnen nach der Lohnvereinbarung zwischen ArbG-Verband des Hamburger Darmhandels und dem Verband der Nahrungsmittel- und Getränkearbeiter, Ortsgruppe Gr.-Hamburg, vom 27. 6. 32. Die Kl. behauptet aber, daß sie als Widlerin beschäftigt worden sei. Ihr stehe daher nach der erwähnten Lohnvereinbarung ein Wochenlohn von 30 RM. zu.

Aus den Gründen:

.... Dennoch mußte die Klage abgewiesen werden. Unbestritten hat die Kl. nicht „zusammengelegt“. Danach hat sie lediglich die mechanische Hilfstätigkeit des Aufwickelns besorgt, wozu sie nach Auffassung der Bekl. (vgl. tarifl. Zusatzvereinbarung) auch allein befähigt gewesen sein soll. Sie kann als „Widlerin“ i. S. der Position I der tarifl. Lohnvereinbarung nicht angesehen werden, da nach den Gutachten beider Sachverständigen ortsüblicherweise als „Widlerinnen“ i. S. des Tarifes lediglich Spezialarbeiterinnen zu betrachten sind, die außer dem Aufwickeln die besonders verantwortungsvolle Arbeit des „Zusammenlegens“ verrichten. Zwar gehören nach dem Gutachten B. beide Tätigkeiten zusammen. Doch war im vorliegenden Falle festzustellen, daß die Bekl. diese Tätigkeiten getrennt und das „Zusammenlegen“ durch eine besonders qualifizierte Arbeitskraft, die sie auch nach Tarifposition I richtig bezahlt haben will, hat ausführen lassen.

Anmerkung. Gegen das Ur. ist Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassen. Nipperdey.

Nr. 13 (Soz. Ehrengericht)

Gewaltanwendung gegen einen Arbeiter zeigt eine Mißachtung des Arbeitskameraden und deshalb eine asoziale Gesinnung. Ein erwachsener auf dem Hofe des Vaters tätiger Landwirtssohn ist Aufsichtsperson. Langjährige Mißwirtschaft beweist die Unfähigkeit, Führer des Betriebes zu sein.

— § 36 Ziff. 1 ADG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Sachsen vom 18. Dezember 1934. — Eh. 3/34. —

Aus den Gründen:

Angeklagt sind der Bauer Th. B. und sein Sohn M. B. Beide Angeklagten sind vorbestraft. Der Vater B. ist Eigentümer eines 105 Hektar großen Erbhofes. Auf dem Erbhof ist seit mehreren Jahren der Viehfütterer M. und das Arbeitererehepaar P. beschäftigt gewesen. M. ist am 6. Mai 1934 aus dem Dienst ausgeschieden, die Eheleute P. befinden sich noch auf dem Gut in Arbeit.

Der Angeklagte M. B. hat am 6. Mai 1934 im Auftrag seines Vaters den Zeugen M. früh geweckt und, da M. nicht aufstand, samt der Bettstelle umgeworfen. Als M. bald darauf im Sonntagsanzug und mit Spazierstock auf dem Gutshofe erschien, um den Hof zu verlassen, hat M. B. ihn zur Aufnahme der Arbeit im Kuhstall aufgefordert, hat ihn, da M. sich weigerte, mit beiden Armen von hinten umfaßt und über den Hof weg in den Kuhstall hineingeschoben. Dort hat M. B. sich in den Gang vor die Tür gestellt, um ein Entweichen M.'s zu verhindern. Sodann hat der Bauer Th. B. nach vergeblicher Aufforderung an M., die Arbeit aufzunehmen, versucht, diesem gewaltfam die Jacke auszuziehen. Als M. sich nunmehr wehrte und mit dem Stocke ausholte, hat Th. B. ihm den Stocck entwunden, wobei M. ihm in die Finger biß. M. B. kam seinem Vater zu Hilfe und gab dem M. eine Ohrfeige. Dann gelang es M., durch die Hintertür zu entweichen, wobei er in die 3 Meter tiefe Dunggrube springen mußte.

Der Angeklagte Th. B. als Betriebsführer und der Angeklagte M. B., der als Beauftragter seines Vaters und als erwachsener, auf dem Gute tätiger Sohn des Bauern als Aufsichtsperson im Sinne des § 36 Ziff. 1 ADG. zu betrachten ist, haben durch ihre Gewalttätigkeiten unter Ausnutzung ihrer Machtstellung im Betriebe den Viehfütterer M. böswillig in seiner Ehre gekränkt. Es kann dabei unentschieden bleiben, ob M. sein Fernbleiben von der Arbeit am Tage vorher für den Fall angekündigt hatte, daß er keinen Lohn erhielt oder ob er ohne beachtlichen Grund der Arbeit ferngeblieben ist. Keinesfalls durften die Angeklagten Gewalt an-

wenden und M. zwangsweise zur Arbeit führen. Sie haben dadurch, daß sie ohne weiteres zur Gewaltanwendung übergingen, gezeigt, wie gering sie ihren Arbeiter als Menschen achteten.

Der Angeklagte Th. B. hat außerdem dadurch noch schwer gegen seine Pflichten als Betriebsführer verstoßen, daß er dem Viehfütterer M. keinen festen Barlohn zahlte, sondern ihm für seine Arbeitsleistung lediglich Kost und Wohnung gewährte. Auch die Arbeitskraft der Eheleute P. hat Th. B. böswillig ausgenutzt. Die Klage des Eheannes P. vor dem Arbeitsgericht zeigt, daß er diesem Arbeiter seit 5 Jahren keinen ordentlichen Lohn gezahlt, geschweige denn eine Lohnabrechnung erteilt hat. Er hat den Eheleuten als Unterkunft lediglich eine Kammer zugewiesen und sich um deren Instandhaltung und Säuberung in keiner Weise gekümmert. Er hat dem Ehepaar weder Bettwäsche noch ein Handtuch zur Verfügung gestellt, auch ist das Kammerfenster seit geraumer Zeit zum Teil herausgebrochen. Hierbei ist noch besonders hervorzuheben, daß diese Lotterwirtschaft auf dem Hofe schon seit mindestens 15 Jahren besteht, ohne daß behördliche Einwirkungen es vermocht hätten, den Angeklagten zur Erfüllung seiner Pflichten als Betriebsführer zu bringen.

Der Angeklagte Th. B. hat durch sein geschildertes Verhalten gezeigt, daß er zur Erfüllung seiner Pflichten als Betriebsführer nicht zu bringen ist. Wegen der schweren Verstöße gegen § 36 Ziff. 1 ADO. war ihm deshalb die Fähigkeit abzuerkennen, Betriebsführer zu sein. Dem Angeklagten M. B. wurde als angemessene Sühne ein Verweis erteilt. Das Gericht ist der Meinung, daß dieser Angeklagte im wesentlichen durch das schlechte Beispiel seines Vaters und durch jugendliche Unerfahrenheit zu seinem unsozialen Tun veranlaßt worden ist, so daß erwartet werden kann, daß er sich den Verweis zu Herzen nimmt und danach strebt, künftig in den Gefolgschaftsmitgliedern gemeinschaftlich schaffende Mitarbeiter zu sehen und zu achten.

Das Ehrengericht ist nicht in der Lage, gegen die schweren Mißstände einzuschreiten, die in der Bewirtschaftung des Erbhofes durch Th. B. schon seit etwa 15 Jahren bestehen. Der Zeuge Sp. hat hierzu angegeben, daß die Felder zum Teil überhaupt nicht, zum Teil nur äußerst mangelhaft bestellt werden, daß die Zugtiere sich in völlig entkräftetem Zustande befinden und daß die Gebäude sich dem Verfall nähern. Es liegt daher der Schluß nahe,

daß der Bauer B. nicht in der Lage ist, seinen großen Hof ordnungsgemäß zu bewirtschaften. Es muß insoweit den Organen des Reichsnährstandes überlassen bleiben, für Abhilfe zu sorgen.

Die Kosten des Verfahrens waren den Angeklagten aufzuerlegen.

Anmerkung. Gegen das Urteil ist Berufung eingelegt.

Nr. 14 (Soz. Ehrengericht)

In der fortgesetzten Verletzung der zum Schutze der Arbeitnehmer gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaft. Die Einschüchterung der Gefolgschaft durch Entlassungsdrohungen ist eine Ausnutzung der Machtstellung im Betriebe.

Wer sich durch sein Verhalten außerhalb der Volksgemeinschaft stellt, hat das Recht, Führer des Betriebes zu sein, für dauernd verwirkt.

— §§ 36 Abs. 1 Ziff. 1, 38 ADO. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Schlesien vom 17. November 1934. — EG. Nr. 2/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist seit ca. 18 Jahren Inhaber einer Speditionsfirma, einer der größten Firmen dieser Branche in Oberschlesien. Gleichzeitig betreibt er in demselben ihm gehörigen Grundstück eine sehr gutgehende Wein- und Spirituosenhandlung. Er ist selbst Betriebsführer im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. In dem Betriebe werden an Arbeitern und Angestellten insgesamt 15 Arbeitnehmer als Stammarbeiter beschäftigt.

Im Betriebe des Angeklagten betrug die regelmäßige Arbeitszeit täglich 10½ Stunden. Sie dauerte von 7—19 Uhr mit einer etwa 1½stündigen Mittagspause. Diese regelmäßige Arbeitszeit wurde indessen in den seltensten Fällen eingehalten. Sie wurde vielmehr sehr häufig überschritten. Wie die als Zeugen eidlich gehörten Kraftwagenführer befundet haben, haben sie durchschnittlich täglich 12—14, ja sogar manchmal 16 Stunden arbeiten müssen. 30—40 Ueberstunden wöchentlich waren keine Seltenheit. Es gab auch Wochen, in denen sie 110 Stunden arbeiten mußten. Insbesondere kam dies vor, wenn Möbeltransporte über größere Landstrecken ausgeführt werden mußten. In diesen Fällen begann die Arbeit oft schon früh um 4 oder 5 Uhr und dauerte bis abends in die 10. Stunde. In demselben Maße mußten auch die Kutscher,

Baader und Arbeiter tätig sein. Die Leistung dieser Ueberstunden wurde nicht etwa nur zu Zeiten saisonmäßig bedingter Mehrarbeit verlangt, sondern die Möbeltransporte gingen nach den Befundungen der Zeugen das ganze Jahr hindurch. Durchschnittlich wurden im Monat allein 10—15 Ferntransporte ausgeführt. Trotz dieser übermäßigen Beschäftigung an den Wochentagen wurde den Angehörigen der Gefolgschaft auch nicht einmal an den Sonntagen Ruhe gegönnt. In der Zeit von Mitte September bis Mitte Oktober 1934 ist an zwei Sonntagen voll gearbeitet worden, an zwei weiteren Sonntagen halbtägig und am letzten Sonntag zwei Stunden. Abgesehen von dem kaufmännischen Lehrling haben weder Angestellte noch Arbeiter jemals im Betriebe des Angeklagten Urlaub erhalten, selbst die alten, treubewährten Gefolgsleute nicht, die zum Teil schon 15, 12 bzw. 8 Jahre dem Betriebe angehören. Wenn die Gefolgsleute durch den Vertrauensmann wegen Urlaub oder anderweiter Regelung der Arbeitszeit bei dem Angeklagten oder dessen Buchhalter vorstellig wurden, wurde ihnen einfach erklärt, wem es nicht passe, der könne gehen. Dabei kann sich der Angeklagte nicht etwa darauf berufen, daß ihm die Leistung der Ueberstunden in dem angegebenen unerhörten Uebermaß und die Nichtgewährung von Urlaub unbekannt geblieben sei, denn seine Kenntnis hiervon ergibt sich einmal schon aus der vorerwähnten Tatsache, daß Arbeiter deswegen bei ihm vorstellig geworden sind, und zum anderen aus dem Umstand, daß der Angeklagte sehr oft an Möbelferntransporten teilgenommen hat, so daß er genau wußte, wann seine Arbeitnehmer in diesen Einzelfällen mit der Arbeit begannen und aufhörten.

Da sich der Gefolgschaft wegen dieser unerhörten Ausnutzung ihrer Arbeitskraft eine große Erregung bemächtigte, wandte sich der Vertrauensmann an den Ortsgruppenleiter der Deutschen Arbeitsfront mit der Bitte, beim Angeklagten wegen Abhilfe vorstellig zu werden. Nachdem dieser bei seinem ersten Besuch nur den Buchhalter angetroffen hatte, verhandelte er am 24. März 1934 mit dem Angeklagten persönlich. Dieser sagte ihm fest zu, daß die Ueberstunden durch Gewährung von Freizeit abgegolten werden sollten. Der Angeklagte hielt aber sein Versprechen nicht. Im Mai 1934 wurde die Gefolgschaft erneut bei dem Ortsgruppenleiter vorstellig und meldete ihm, daß alles beim alten geblieben sei. Dieser und der Kreisbetriebsgemeinschaftsleiter verhandelten mit dem Angeklagten erneut ohne Erfolg wegen Ab-

stellung der Mißstände. Sie wandten sich deshalb beschwerdeführend an die Bezirksleitung Breslau der Reichsbetriebsgemeinschaft Verkehr und öffentliche Betriebe, die einen Referenten entsandte. Dieser stellte Mitte Mai 1934 gleichfalls das Bestehen der oben geschilderten Mißstände im Betriebe des Angeklagten fest. Er verlangte den Angeklagten zu sprechen, weil ihm von Gefolgschaftsmitgliedern mitgeteilt worden war, daß er im Hause sei. Der Angeklagte ließ sich aber nicht sprechen. Angeblich sollte er inzwischen weggefahren sein. Am demselben Abend fand dann eine Betriebsversammlung statt, in der die Gefolgsleute erneut ihre Klagen über die unhaltbaren Zustände vorbrachten und von den Amtswaltern der Deutschen Arbeitsfront sofortige Abhilfe forderten. Insbesondere wurde auch von dem Vertrauensmann darauf hingewiesen, daß der Angeklagte ihm erklärt habe, wenn er die Ueberstunden bezahlen müßte, würde er den Betrieb schließen. Die Bezirksleitung machte nun durch Schreiben vom 29. Mai 1934 den Angeklagten nachdrücklich darauf aufmerksam, daß die Leistung von Ueberstunden in einem derartigen Ausmaße unzulässig sei, und daß die Ueberstunden in jedem Falle bezahlt werden müßten. Sie wies ferner darauf hin, daß die Nichteinhaltung der Arbeitszeit auf Grund des Arbeitszeitgesetzes strafbar sei und forderte vom Angeklagten schnellste Abstellung der Uebelstände und Einstellung von mehr Arbeitskräften im Interesse der Arbeitsbeschaffung, zumal im Betriebe von sämtlichen Arbeitnehmern zusammen wöchentlich mehr als 250 Ueberstunden regelmäßig geleistet wurden, so daß die Einstellung von 5—6 neuen Arbeitskräften durchaus gerechtfertigt war. Auf Grund dieses Schreibens versuchten die Amtswalter noch mehrmals mit dem Angeklagten zu verhandeln, jedoch vergeblich, da der Angeklagte angeblich nie antwesend war. Da sich die Beschwerden wieder häuften, versuchte ein Bezirksfachschaftswart am 19. Juni 1934 in mehrstündiger Verhandlung mit dem Angeklagten die Mißstände zu beheben. Da der Angeklagte wieder erklärte, sein Betrieb ertrage eine Bezahlung der Ueberstunden nicht, wurde vereinbart, die Ueberarbeitszeit im Laufe der nächsten Arbeitswoche abfeiern zu lassen. Der Angeklagte sowie sein Buchhalter sagten auch zu, daß von jetzt ab im Betriebe geregelte Verhältnisse herrschen würden. Doch auch diese Zusagen wurden nicht gehalten. Am 11. Juli 1934 berief deshalb der Kreisbetriebsgemeinschaftswalter eine Vertrauensmännerversammlung ein, in der beschlossen

wurde, den Sachverhalt dem zuständigen Treuhänder zu unterbreiten. Bevor dies geschah, kam nochmals der Gaufachgruppenleiter, um mit dem Angeklagten Rücksprache zu nehmen. Da dieser angeblich nicht zu Hause war, wurde er auf eine spätere Stunde zu einer Besprechung gebeten, fuhr aber trotzdem mit seinem Kraftwagen weg, um sich der Besprechung zu entziehen. Abends um 1/28 Uhr wurden noch sämtliche Arbeitnehmer im Betriebe tätig angetroffen. Am nächsten Morgen traf der Gaufachgruppenleiter H. den Angeklagten, der zunächst jede Verhandlung ablehnte. Erst als der erstere erklärte, daß er die bestehenden Spannungen mit der Gefolgschaft beseitigen wolle, ließ sich der Angeklagte auf eine Verhandlung ein. Er gab die Ueberstunden zu, behauptete aber, seinen Arbeitnehmern eine Abgeltung für diese gegeben zu haben. H. wies ihn darauf hin, daß die inzwischen geleisteten Zahlungen in keiner Weise der tarifmäßigen Vergütung für die tatsächlich geleisteten Ueberstunden entsprächen, und machte erneut den Vorschlag, die Ueberstunden durch Freizeit abzugelten, wenn der Betrieb durch die Bezahlung derselben zu sehr belastet würde. Der Angeklagte sagte dies zu und versprach auch, von sofort ab seinen Gefolgsleuten Urlaub zu gewähren nach einer von ihm selbst aufzustellenden Urlaubsliste. H. ließ ihn nicht im Zweifel darüber, daß er Anzeige beim Treuhänder erstatten würde, wenn der Angeklagte seine Versprechungen nicht halten würde. Trotzdem änderte sich im Betriebe des Angeklagten nichts. Anfang August 1934 traf ihn ein Amtswalter und bat ihn wiederum, die Mißstände bei seiner Firma zu beseitigen. Der Angeklagte ging gar nicht darauf ein, sondern erklärte auch hier wieder, daß er, falls er gezwungen würde, mehr Leute einzustellen, seinen Betrieb schließen würde, weil das Speditionsgeschäft nur ein Zufußgeschäft sei, das nur mit dem Gewinn aus dem Spirituosenhandel aufrechterhalten werde. Als sich auch in den folgenden Wochen im Betriebe des Angeklagten nichts änderte, vielmehr die Arbeitnehmer in derselben unverantwortlichen Weise ausgenutzt wurden, so daß insbesondere die Kraftwagenführer infolge ihrer totalen Uebermüdung eine Gefahr für den öffentlichen Straßenverkehr darstellten, wurde der Treuhänder angerufen. Am Montag, den 29. Oktober 1934, begaben sich der Vertreter des Treuhänders, sowie ein Bezirksbetriebsgemeinschaftswalter und ein Bezirksfachgruppenwalter zum Angeklagten und versuchten, ihn zu sprechen. Es wurde festgestellt, daß er sich in

einem Lokal aufhielt. Der fernmündlichen Aufforderung des Treuhänders, in sein Geschäftslokal zu kommen, leistete er keine Folge, sondern antwortete sinngemäß: „Sie können mir den Buckel runterrutschen“. Der Vertreter des Treuhänders wandte sich nun an den Landrat bzw. an die Ortspolizeibehörde wegen Vorführung des Angeklagten. Der fernmündlichen, mündlichen und schriftlichen Aufforderung der Polizeiverwaltung, sich zu seiner Vernehmung einzufinden, leistete er keine Folge. Als die Polizei ihn nunmehr zwangsweise vorführen wollte, war er inzwischen in seinem Kraftwagen mit unbekanntem Ziele fortgefahren.

Da sich infolge dieses Verhaltens des Angeklagten der gesamten Arbeiterschaft eine erhebliche Erregung bemächtigt hatte, wurde er auf Veranlassung der Staatspolizeistelle am 5. November 1934 in Schutzhaft genommen, in der er bis zur mündlichen Verhandlung verblieb.

Auf Befragen des Gerichts, warum sich die Gefolgschaft eine derartige Ausnutzung so lange hat gefallen lassen, haben die Zeugen erklärt, daß sie Angst vor dem Angeklagten gehabt hätten, weil er sie immer gleich angeschnauzt und angebrüllt habe, wenn sie mit irgendwelchen Bitten an ihn herangetreten seien und erklärt habe, wem es nicht passe, der könne gehen. Sie hätten sich daher aus Angst, ihre Arbeit zu verlieren, dem Angeklagten gegenüber nicht durchsetzen können.

Die Beweisaufnahme hat hiernach ein Schulbeispiel einer Betriebsgemeinschaft, wie sie nicht sein soll, aufgezeigt. Jedes Vertrauen zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft mußte verlorengehen, wenn wie hier die Arbeitnehmer unter dem aller guten Sitte hohnsprechenden Verhalten des Angeklagten schwer zu leiden hatten. Der Angeklagte hat seine Machtstellung als Betriebsführer auch ausgenützt, indem er die Gefolgschaft durch sein ganzes Auftreten ihr gegenüber derartig einzuschüchtern verstand, daß kein Arbeitnehmer es wagte, gegen eine derartige Ausnutzung der Arbeitskraft entschiedenen Widerstand zu leisten.

Bei den festgestellten Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über die Arbeitszeit handelt es sich nicht um gelegentliche Vorkommnisse. Der Angeklagte kümmert sich vielmehr schon seit Jahren nicht um die Arbeitszeitvorschriften, sondern handelt ihnen gewohnheitsmäßig und böswillig zuwider. Seine Böswilligkeit ergibt sich sowohl aus seinem Auftreten den Arbeit-

nehmern gegenüber, wenn sie in durchaus zulässiger Weise auf ihre nicht tarifmäßig entlohten Ueberstundenleistungen hinwiesen, wie insbesondere auch daraus, daß er auf die vielfachen Ermahnungen der Amtswalter der Deutschen Arbeitsfront wohl immer Abhilfe versprach, ohne indessen seine Versprechen zu halten. Auch aus der Tatsache, daß er allen Rücksprachen mit der Arbeitsfront und sogar mit dem Vertreter des Treuhänders geflissentlich aus dem Wege ging, spricht für seinen bösen Willen. In der Verletzung der zum Schutze der Arbeitnehmer gegebenen Vorschriften der Gesetze und Tarifordnungen liegt die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft.

Der Angeklagte hat sich somit der gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten schuldig gemacht, indem er als Unternehmer und Betriebsführer unter Ausnutzung seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnützte.

Wegen dieses Verstoßes gegen die soziale Ehre war er nach §§ 36 Abs. 1 Ziff. 1, 38 AOG. zu bestrafen.

Bei Abmessung der Strafe war zu berücksichtigen, daß der Angeklagte die böswillige Ausnutzung seiner Gefolgschaft hartnäckig fortgesetzt hat, obwohl er durch wiederholte Befehlungen durch die Amtswalter der Deutschen Arbeitsfront und sogar durch den Treuhänder gewarnt war, hat er doch selbst nach dem Eingreifen des Treuhänders seine Gefolgschaft noch an insgesamt 5 Tagen übermäßig beschäftigt. Dem Angeklagten ist zwar durch Veröffentlichungen in der Presse und die Verhängung der Schutzhaft schon ein gewisser Nachteil entstanden. Das Maß seines Verschuldens ist aber so groß, daß nur die schwerste Strafe, nämlich die Abkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, eine ausreichende Sühne darstellt. Der Angeklagte hat sich durch sein Verhalten außerhalb der Volksgemeinschaft gestellt und das Recht, Betriebsführer zu sein, für dauernd verwirkt.

Gemäß § 55 AOG. Abs. 2 waren ihm auch die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

Anmerkung. Das — rechtskräftige — Urteil zeigt gerade typisch einen Fall ständigen asozialen Verhaltens und unehrenhafter Gesinnung, wie er durch die neue Ehrengerichtbarkeit getroffen werden soll. Gewiß handelt es sich auch um die Begehung krimineller Straftaten. Die ständige gewissenlose Uebertretung der Arbeitszeitschutzvorschriften muß — neben der ehrengerichtlichen — auch zur kriminellen Bestrafung führen. Aber

das Ehrengerichtsverfahren war unabhängig von der strafrechtlichen Verfolgung durchzuführen (vgl. § 39). In dem Urteil sind alle entscheidenden Tatbestandsmerkmale und auch die gesinnungsmäßigen Voraussetzungen der Bestrafung klar und überzeugend dargelegt. Insbesondere ist die Ausnutzung der Machtstellung im Betriebe ausführlich und zutreffend begründet. Es ist erfreulich, daß dieses Urteil in so überzeugender Weise die Notwendigkeit und Richtigkeit der ehrengerichtlichen Bestimmungen des AOG. zeigt. Gerade diese asozialen Elemente, die sich, wie das Urteil mit Recht sagt, außerhalb der Volksgemeinschaft stellen, sollen so, wie es hier geschehen ist, ausgemerzt werden. Das Urteil wird über den Einzelfall hinaus für die weitere Praxis erhebliche Bedeutung gewinnen. Mansfeld.

Nr. 15 (Soz. Ehrengericht)

Das Fordern unzulässiger Ueberstunden ist eine Ausnutzung der Arbeitskraft. Mehrfache vergebliche Hinweise auf das Unzulässige einer Handlung bestätigen den bösen Willen des Täters.

— §§ 36 Ziff. 1, 38 AOG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Westfalen in Essen vom 14. Dezember 1934. — GG. 2/34. —

Aus den Gründen:

Der Treuhänder der Arbeit hat gegen die Angeklagte das ehrengerichtliche Verfahren beantragt, weil sie unter Mißbrauch ihrer Machtstellung in ihrem Schneiderbetriebe durch fortgesetzte Ueberstunden böswillig die Arbeitskraft ihrer Lehrlinge ausgenutzt und ferner deren Ehre durch ungehörige Beschimpfungen gekränkt habe. Nach erfolgter Beweisaufnahme hat der Treuhänder der Arbeit seinen Antrag, soweit er sich auf die Ehrenkränkung bezog, gemäß § 52 AOG. zurückgenommen, so daß das Ehrengericht nur noch über den ersten Anklagepunkt zu entscheiden hatte. In dieser Beziehung hat die Hauptverhandlung folgendes ergeben:

Die Angeklagte betreibt seit etwa drei Jahren eine Schneiderwerkstatt, in der sie außer einer jüngeren Schwester durchschnittlich 3—4 Lehrlinge beschäftigt. Bereits im Jahre 1932 wurde das zuständige Gewerbeaufsichtsamt mit einer Beschwerde gegen die Angeklagte befaßt, weil sie ihre Lehrlinge über das zulässige Zeitmaß hinaus arbeiten lasse. Nach Prüfung der Verhältnisse wurde die Angeklagte damals durch Schreiben des Gewerbeaufsichtsamtes vom 14. 12. 1932 darauf hingewiesen, daß sie bei

der Regelung der Arbeitszeit in ihrem Betriebe die gesetzlichen Bestimmungen außer acht gelassen, insbesondere auch das vorgeschriebene Mehrarbeitsverzeichnis nicht geführt habe. In der Folgezeit ist die zulässige Arbeitszeit zunächst innegehalten, im Herbst 1933 haben sich jedoch, wie die Angeklagte zugeben mußte, wieder mehrere Eltern ihrer Lehrlinge über Nichteinhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit beschwert. Trotzdem hat die Angeklagte auch im Jahre 1934 wieder in erheblichem Umfange Ueberstunden machen lassen. Sie gibt das auch selbst zu, verteidigt sich aber damit, die von den Lehrlingen geforderte Mehrarbeit sei nicht über das nach § 3 der Arbeitszeitverordnung erlaubte Maß hinausgegangen; die Mehrarbeit sei von ihr auch hauptsächlich nur angeordnet worden, als sie in der Hauptsaison, nach Pfingsten, sowohl beim Arbeitsamt, als auch bei der Schneiderinnung, vergeblich wegen Zuweisung von Hilfskräften vorstellig geworden sei. Sie behauptet endlich, die geforderte Mehrarbeit sei dadurch wieder ausgeglichen, daß sie den Lehrlingen an anderen Tagen längere Freizeit gewährt habe, vor allem auch dadurch, daß sie den Lehrlingen einen verlängerten Urlaub von je 3 Wochen gegeben habe. Diese Einlassung ist jedoch nur zum Teil richtig. . . . Es konnte in der Hauptverhandlung unbedenklich festgestellt werden, daß die geforderte Mehrarbeit nicht unerheblich über das nach § 3 der Arbeitszeitverordnung zulässige Maß hinausgegangen ist, indem — und zwar auch noch nach dem 1. Mai 1934 — an wesentlich mehr als 30 Tagen Ueberarbeit geleistet worden ist. Wichtig ist zwar, daß ein Teil der Ueberstunden durch Freizeitgewährung ausgeglichen ist und daß die Lehrlinge auch je einen dreiwöchigen Urlaub erhalten haben, es bleibt aber trotzdem noch ein beträchtlicher Teil nicht ausgeglichener Ueberstunden. Die Ueberstunden haben erst aufgehört, nachdem die Angelegenheit durch die Arbeitsfront dem Treuhänder der Arbeit übergeben wurde.

Daß das Erfordern unzulässiger Ueberstundenarbeit eine Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen ist, unterliegt keinem Zweifel. Die Ausnutzung zeigt sich im vorliegenden Fall gerade darin, daß die Ueberstundenarbeit allein der Angeklagten zugute kam, da die Lehrlinge für ihre Arbeit keinerlei Bezahlung erhielten. Ausgeführt ist die Ueberarbeit von den Lehrlingen offenbar nur, weil sie im Falle der Weigerung Schwierigkeiten von Seiten ihrer Lehrmeisterin, der Angeklagten, erwarten mußten. Diese hat deshalb bei Anordnung der Ueberstunden ihre

Machtstellung im Betriebe mißbraucht. Daß aber das Handeln der Angeklagten böswillig war, ergibt sich zur Genüge daraus, daß die Angeklagte bereits mehrfach, nämlich einmal Ende 1932 durch das Gewerbeaufsichtsamt und später nochmals durch die Eltern ihrer Lehrlinge, auf das Unzulässige ihrer Handlungsweise hingewiesen worden war. Es muß deshalb in dieser Beziehung eine böse Gesinnung der Angeklagten angenommen werden, die sich auch darin zeigt, daß die Angeklagte trotz des ihr vom Gewerbeaufsichtsamt gegebenen ausdrücklichen Hinweises es bis heute noch nicht für nötig befunden hat, das vorgeschriebene Mehrarbeitsverzeichnis zu führen.

Es war somit festzustellen, daß sich die Angeklagte nach dem 1. Mai 1934 einer gröblichen Verletzung ihrer durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG. schuldig gemacht hat.

Dieser Verstoß gegen die soziale Ehre war gemäß § 38 AOG. zu sühnen. Mit Rücksicht darauf, daß die Angeklagte bereits im Jahre 1932 erfolglos vom Gewerbeaufsichtsamt auf das Unzulässige ihrer Handlungsweise hingewiesen war, auch die späteren Vorstellungen der Eltern nicht geholfen hatten, erschien eine nochmalige Warnung oder ein Verweis nicht als ausreichende Strafe, vielmehr erschien jetzt eine Geldstrafe am Platze. Bei der Bemessung dieser Strafe hat das Gericht einmal berücksichtigt, daß die Ueberstunden zum großen Teil gefordert worden sind zu einer Zeit, als die Angeklagte sich wegen Zuweisung weiterer Hilfskräfte vergebens an ihre Innung und an das Arbeitsamt gewandt hatte. Ihre diesbezüglichen Angaben sind durch die von den genannten Stellen eingeholten Auskünfte im wesentlichen bestätigt worden. Zu berücksichtigen war ferner, daß wenigstens ein Teil der Ueberstunden nachgewiesenermaßen durch spätere Freizeitgewährung ausgeglichen worden ist. Auf der anderen Seite haben aber die Lehrlinge ein Anrecht darauf, durch eine fühlbare Strafe vor weiterer Ausnutzung geschützt zu werden. Nach den von der Angeklagten dargelegten Einkommens- und Familienverhältnissen — sie hat für mehrere Angehörige mitzuforgen — erschien die festgesetzte Geldstrafe als angemessene und ausreichende Sühne.

Die Kosten des ehrengerichtlichen Verfahrens sind der Angeklagten gemäß § 55 Abs. 2 AOG. auferlegt worden.

Anmerkung. Es ist richtig, daß das Verlangen und Durchsetzen unzulässiger Ueberarbeit eine Ausnutzung der Arbeitskraft darstellt. Dabei ist es nur für die Bewertung der Ausnutzung von Bedeutung, ob die Ueberarbeit bezahlt ist oder nicht. Auch hat, wie das Urteil zutreffend ausführt, die Angeklagte ihre Machtstellung im Betriebe mißbraucht. Wenn es auch nicht zu wörtlichen Bedrohungen der Lehrmädchen gekommen ist, so mußten diese nach den Feststellungen des Gerichts bei Verweigerung der geforderten Ueberstunden mit Schwierigkeiten rechnen. Die Angeklagte hat sich also offenbar die Abhängigkeit der Lehrmädchen zunutze gemacht, um sich unerlaubte Vorteile zu verschaffen. Endlich kann die Auffassung des Gerichts nur unterstrichen werden, daß die Lehrmädchen durch strenge Strafen vor einer derartigen Ausnutzung ihrer Arbeitskraft geschützt werden mußten, wie denn überhaupt den Arbeitszeitvergehen eine größere kriminelle Bedeutung beigemessen werden sollte, wie bisher. Denn nichts ist volkswirtschaftlich und sozial verdammenstwerter als der Raubbau an der Gesundheit und Arbeitskraft. Die Frage ist aber, ob hier denn wirklich das Ehrengericht hat strafen müssen. Von einer unanständigen, ehrlosen Gesinnung der Angeklagten kann doch wohl kaum gesprochen werden, zumal ihre Schutzbehauptungen im wesentlichen als richtig festgestellt sind. Wenn wirklich die Angeklagte weder vom Arbeitsamt noch von der Innung die zur Aufrechterhaltung ihres kleinen Geschäftes und zur Bewältigung der Aufträge notwendigen Hilfskräfte bekommen konnte und sich außerdem bemüht hat, die Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen, so mögen zwar objektiv die Tatbestandsmerkmale einer Verletzung der sozialen Ehre vorliegen, subjektiv scheinen sie zu fehlen. Jedenfalls wird man doch kaum auf eine unanständige und unsoziale Gesinnung und den subjektiv erforderlichen bösen Willen selbst bei recht enger Auslegung schließen können, zumal, wenn man bedenkt, daß die Angeklagte durch angemessene Urlaubsteilung wenigstens auf diesem Teilgebiete ihren guten Willen gezeigt hat. Hier wäre die notwendige Sühne für die Gesetzesverletzung wohl besser durch den Strafrichter verhängt worden. Die Entscheidung ist rechtskräftig. Mansfeld.

Nr. 16 (Soz. Ehrengericht)

Die Möglichkeit, daß die im Hause wohnende Schwiegertochter eines Sanatoriumsbesitzers eine Kontrolle in der Küche ausüben konnte, wenn sie nur wollte, macht sie zur Aufsichtsperson. Bezieht sich das Gesetz über Straffreiheit auch auf Ehrverletzungen?

— § 36 Biff. 1 AOG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Hessen in Frankfurt am Main vom 29. Dezember 1934. — GG. 2/34. —

Der Sanitätsrat Dr. med. W. ist Eigentümer eines Sanatoriums für Nervenranke. In der Anstalt selbst können etwa hundert

Kranke untergebracht werden. Etwa die gleiche Anzahl Kranke kann in Privathäusern außerhalb der Anstalt untergebracht werden, wird aber von der Anstalt aus ärztlich betreut. Sanitätsrat Dr. W. hat sich von der Leitung der Anstalt zurückgezogen. Die ärztliche Leitung liegt in der Hand seines Bruders, des Dr. med. W. W., die Hauswirtschaft wird von der Ehefrau des Sanitätsrats Dr. W. geleitet, die auch an der gemeinsamen Mahlzeit der Kranken teilnimmt.

Im Juni 1933 kamen der Sohn des Sanitätsrats Dr. W., Dr. med. D. W. als Assistenzarzt und die Angeklagte, die Ehefrau des Dr. med. D. W., als Assistenzärztin an das Sanatorium. Sie bezogen eine Wohnung in der bei dem Sanatorium gelegenen Villa, in der auch der Sanitätsrat Dr. W. mit seiner Frau wohnte. Sie wurden aus der Küche des Sanatoriums verpflegt. Etwa Ende Juni 1934 stellte die Angeklagte ihre Tätigkeit als Assistenzärztin ein. Sie kam gelegentlich auch in die Küche und gab dort Anordnungen. Einmal hat sie auch auf Veranlassung ihres Mannes in der Küche den Verbrauch gewisser Lebensmittel kontrolliert. Es war dies entweder kurz vor oder kurz nach Beendigung ihrer Tätigkeit als Assistenzärztin. Im Herbst 1934 gab auch Dr. D. W. seine Stellung als Assistenzarzt auf und verzog mit seiner Frau, der Angeklagten. Seit etwa 1930 ist in der Küche des Sanatoriums die jetzt 25jährige M. J. als Spülmädchen tätig. Sie verrichtet auch Hausarbeiten, putzt insbesondere die Büros und Wartezimmer, hat aber in den Krankenzimmern nichts zu tun. Eines Tages im Sommer 1934, es scheint Ende Juni gewesen zu sein, verlangte eine Frau B., eine langjährige Patientin der Anstalt, etwas Milch. M. J., die gerade auf dem Flur vorbei kam, hörte im Vorbeigehen auf dem Flur, wie die Angeklagte im Hinblick auf den Wunsch der Frau B. eine Bemerkung etwa des Inhalts machte, Frau B. habe genug „gefressen“ oder „zu fressen.“ Sie behielt das, was sie gehört hatte, für sich. Als jedoch einige Zeit später die Pflegerin A. L., die den Vorfall anscheinend auch beobachtet hatte, ihr vorhielt, sie, die J. habe doch damals auch diese Äußerung gehört, bestätigte die J. dies der A.

Wieder eine Weile später, es soll Ende Juli und einen Tag vor Hindenburgs Tod, der auf den 2. August fiel, gewesen sein, — anscheinend war es am 31. Juli — ließ sich Dr. D. W. von der J. Zigaretten nach seiner Wohnung in der Villa bringen. Bei dieser Gelegenheit stellte die Angeklagte die J. zur Rede und fragte

sie, ob sie die Behauptung, die Angeklagte habe im Hinblick auf Frau Zö. den Ausdruck „fressen“ gebraucht, aufrechterhalte. Die Z., die verschüchtert war, erklärte darauf, sie wisse nicht, ob die Angeklagte „fressen“ oder „essen“ gesagt habe. Daraufhin schlug die Angeklagte der Z. mehrmals mit der Hand derart heftig ins Gesicht, daß die Wacke anschwellt, die Spuren der schlagenden Finger sichtbar wurden und der anwesende Ehemann der Angeklagten sagte: „Es ist jetzt genug, hör auf.“ Die Z. war infolge der Schläge stark benommen, begab sich zu dem gleichfalls im Sanatorium tätigen Arzt Dr. med. D. W., der ihr etwas zum Einnehmen gab, und mußte sich einige Zeit hinlegen.

Dieser Sachverhalt steht auf Grund der Befundungen der M. Z. und des Dr. med. D. W. fest. Die Z. hat insbesondere glaubhaft bekundet, daß sie den Ausdruck „gefressen“ gehört habe, sie habe jedoch, als die Angeklagte sie zur Rede gestellt habe, bewußt abschwächend geantwortet, weil sie eine Verschärfung der Sachlage habe vermeiden wollen. Einer Verfolgung der Handlung der Angeklagten im Strafverfahren steht das Gesetz über Straffreiheit vom 7. 8. 34, RGBl. I S. 769 im Wege.

Das Sanatorium des Schwiegervaters der Angeklagten ist ein Betrieb im Sinne des § 1 UWG. Die Angeklagte war auch zur Zeit der Tat Angehörige der Betriebsgemeinschaft im Sinne des § 35 und Aufsichtsperson im Sinne des § 36 UWG. Für die Zeit, in der sie noch als Assistenzärztin tätig war, kann dies keinen Zweifel unterliegen. Aber auch für die spätere Zeit bis zur Aufgabe des Wohnsitzes in R. entspricht diese Annahme der tatsächlichen Stellung der Angeklagten im Betrieb. Sie war die Schwiegertochter des Eigentümers. Ihr Mann war noch als Assistenzarzt tätig. Sie wohnte mit ihrem Manne im Hause des Eigentümers und wurde aus der Küche des Sanatoriums versorgt. Es handelt sich um einen großen Betrieb, in dem die Ehefrau des Eigentümers, des Sanitätsrats Dr. W., sicher mit der Unterstützung in der Führung der Hauswirtschaft durch ihre Schwiegertochter rechnete. Es konnte zwar nicht mit Sicherheit festgestellt werden, ob die Angeklagte, als sie nicht mehr Assistenzärztin war, noch in der Hauswirtschaft des Betriebes sich betätigt hat, wenn auch die Z. glaubt, zu dieser Zeit einmal gesehen zu haben, daß die Angeklagte im weißen Kittel von der Küche des Sanatoriums her kam. Weitere Ermittlungen in dieser Richtung erscheinen jedoch nicht erforderlich. Denn Dr. D. W. hat zwar

bekundet, daß, wenn die Angeklagte in der Küche etwa kontrolliert und Anordnungen getroffen hätte, man ihre Anordnungen nicht ohne weiteres befolgt, sondern seine Mutter oder Dr. W. W. zunächst befragt hätte. Dr. D. W. hat aber nicht etwa behauptet, daß der Angeklagten auch das Recht der Kontrolle verwehrt worden wäre. Die Ausübung der Kontrolle ist aber allein schon eine Tätigkeit, wie sie nur einer Aufsichtsperson zukommt. Es genügt auch, daß die Angeklagte in ihrer Eigenschaft als Schwiegertochter diese Tätigkeit ausüben konnte, wenn sie nur wollte. Ob sie es tatsächlich noch getan hat, kann dahingestellt bleiben.

Die Angeklagte hat die M. Z. ohne vernünftigen Anlaß schwer in ihrer Ehre gekränkt. Ob der Ausdruck „gefressen“ tatsächlich gefallen oder die Z. insoweit einer Gehörtäuschung erlegen ist, ist gleichgültig. Als der Schwiegertochter des Eigentümers des Sanatoriums hätten ihr, falls sie sich selbst gekränkt fühlte, andere Mittel als gewalttätiges und beleidigendes Vorgehen gegen die Z. zur Verfügung gestanden. Wenn sie trotzdem zu diesem Mittel gegriffen hat, so hat sie damit bewiesen, daß es ihr an der erforderlichen Achtung vor der Ehre eines Gefolgschaftsangehörigen fehlt. Sie hat dabei auch unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe gehandelt. Denn sie hat offenbar damit gerechnet, daß die Z. sich diese Behandlung von der Schwiegertochter des Eigentümers gefallen lassen müsse, wenn sie nicht ihre Stellung verlieren wolle.

Es steht sonach fest, daß die Angeklagte

im Juli oder August 1934 als Aufsichtsperson unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Ehre eines Angehörigen der Gefolgschaft gekränkt hat,

und nach § 36 Abs. 1 Ziffer 1 des Gef. zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 zu bestrafen ist.

Warnung oder Verweis konnten bei der Schwere der Beleidigung als ausreichende Sühne nicht angesehen werden. Entfernung vom Arbeitsplatz kam nach dem Ausscheiden der Angeklagten aus dem Betrieb nicht mehr in Frage. Es mußte daher eine Ordnungsstrafe in Geld ausgesprochen werden, die entsprechend der Schwere der Kränkung und den Erwerbsmöglichkeiten der Angeklagten auf 250 Reichsmark bemessen wurde.

Es erschien auch am Platze, der Angeklagten die Kosten des Verfahrens nach § 55 UWG. aufzuerlegen.

Anmerkung. Gegen das Urteil des Ehrengerichtes hat die Angeklagte Berufung eingelegt. Die Besprechung wird daher bis zur Entscheidung des Reichsehrengerichtshofes zurückgestellt. Wenn schon überhaupt die Besprechung ehrengerichtlicher Entscheidungen problematisch ist, weil sie auf eine Nachprüfung der Gesinnung und nicht auf juristische Tatbestände abgestellt sein sollen, so kann selbstverständlich durch sie dem Berufungsverfahren niemals vorgegriffen werden. Es wird daher künftig in dieser Sammlung — wenn überhaupt — nur zu rechtskräftigen Entscheidungen kritisch Stellung genommen werden.

Manzfeld.

Nr. 17 (Soz. Ehrengericht)

Körperliche Mißhandlung als gräßliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten. Böswillig handelt, wer es bewußt an der notwendigen Rücksichtnahme auf das Ehrgefühl des verletzten Gefolgschaftsangehörigen fehlen läßt.

— §§ 35, 36 Ziff. 1, 38, 46 AOG. —

Vorentscheidung des Vorsitzenden des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Westfalen vom 15. Januar 1935. — GG. 3/34. —

Beschluß:

Dem Bäckermeister H. in B. wird auf Antrag des Treuhänders der Arbeit wegen gräßlicher Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten im Sinne des § 36 Ziff. 1 AOG. ein Verweis erteilt.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Beschuldigten auferlegt.

Gründe:

Nach den angestellten Ermittlungen hat der Beschuldigte am 29. 10. 1934 den 18jährigen Bäckergehilfen Sch., den er in seinem Bäckereibetriebe als Laufburschen beschäftigte, dadurch körperlich mißhandelt, daß er ihn mit der Faust zweimal heftig in die Seite stieß. Die Mißhandlung erfolgte, weil Sch. bei der Erledigung eines ihm erteilten Auftrages unachtsam gewesen und infolgedessen zu lange fortgeblieben war. Sch. hat infolge der Stöße längere Zeit Schmerzen gehabt, ist deswegen auch in ärztlicher Behandlung gewesen. Der Arzt hat eine Quetschung der rechten Hüftgegend festgestellt, die allerdings leichter Natur gewesen sei.

Durch die Mißhandlung hat der Beschuldigte unter Mißbrauch seiner Machtstellung in seinem Betriebe die Ehre eines Angehörigen seiner Gefolgschaft gekränkt. Böswillig hat er gehandelt, da er es bewußt an der notwendigen Rücksichtnahme auf das Ehrgefühl des verletzten Gefolgschaftsangehörigen hat fehlen lassen und aus dem Gefühl der Mißachtung des Verletzten heraus vorgegangen ist. Er hat damit gemäß § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG. gegen die soziale Ehre verstoßen und war deshalb nach § 38 AOG. zu bestrafen. Da der Beschuldigte bei seinem Handeln durch den Verletzten gereizt war und sonstige Verfehlungen nicht nachgewiesen sind, so erschien als erstmalige Strafe ein Verweis als ausreichende Sühne, zumal der Verletzte selbst angegeben hat, daß er sonst mit dem Beschuldigten eigentlich ganz gut ausgekommen sei.

Anmerkung. Das Verhalten des Beschuldigten hat ohne Zweifel eine strenge Strafe verdient. Die körperliche Mißhandlung jugendlicher Gefolgschaftsangehöriger, die leider hauptsächlich in der Nachkriegszeit vielfach zu einer Unfitt geworden ist, muß unbedingt aus dem Arbeitsleben verschwinden. In dem Kampfe gegen sie haben die sozialen Ehrengerichte eine wichtige Aufgabe zu erfüllen. Aber sie haben nur dann einzugreifen, wenn die Mißhandlung aus asozialer, unanständiger Gesinnung heraus erfolgt ist. Auf die früheren Anmerkungen darf insoweit verwiesen werden. Im vorliegenden Falle scheint der Nachweis einer solchen Gesinnung nicht hinreichend erbracht zu sein. Hier hätte wohl besser die kriminelle Strafverfolgung eingesetzt sollen, zumal dem Beschuldigten nicht nur ähnliche Verfehlungen nicht nachgewiesen sind, sondern er auch sonst mit dem Verletzten ganz gut ausgekommen ist, sich also im allgemeinen offenbar anständig verhalten hat. Die scharfe Waffe der sozialen Ehrengerichtsbareit wird stumpf, wenn sie gegen Verfehlungen eingesetzt wird, deren hinreichende Ahndung — mit den strengsten und fühlbarsten Strafen — Aufgabe der allgemeinen Strafgerichtsbarkeit ist. Auch von Unsitten, Handgreiflichkeiten und groben Worten soll und muß das Arbeitsleben gereinigt werden. Wenn auch sonst unanständige und asoziale Menschen die Täter sind, strafe die Ehrengerichtsbareit hart und unnachsichtlich. Aber auch nur dann! Der an sich anständigste und sozialste Unternehmer oder Gefolgsmann kann sich aber auch einmal zu unschönen Handlungen in der Erregung — wie offenbar hier — hinreißen lassen. Er muß selbstverständlich dafür büßen, hat aber nicht immer durch seine Handlung böswillig, das heißt nicht nur benützt oder vorsätzlich, sondern aus asozialer Gesinnung heraus gehandelt. Die Ehrengerichte sind kein Ersatz der Strafgerichte für eine Reihe von kriminellen Straftaten, die im Arbeitsleben begangen werden, sondern nur Hilfsmittel des Staates bei der Erziehung zur sozialen und ehrbaren Grundhaltung.

Manzfeld.

Nr. 18 (Soz. Ehrengericht)

Unter Umständen kann die Inanspruchnahme vertraglicher Rechte als veralteter „Herr-im-Hause-Standpunkt“ mit dem Geist wahrer Betriebsgemeinschaft nicht in Einklang gebracht werden. Ehrverletzung durch Unterlassung. Mehrere Verstöße gegen die soziale Ehre werden, soweit sie in einem Verfahren verfolgt werden, immer nur durch eine einheitliche Strafe geführt.

— §§ 36 Ziff. 1, 38 WGG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark vom 21. Dezember 1934. — GG. 9/34. —

Aus den Gründen:

Seit dem 1. 10. 1929 führt der Angeklagte die Wirtschaft in den beiden Warteräumen eines Bahnhofsz. Anfänglich waren in dem Betrieb etwa 20 Personen beschäftigt. Im Laufe der Jahre nahm die Bahnhofswirtschaft einen solchen Aufschwung, daß der Personalbestand auf 45 Köpfe vermehrt werden mußte. Zuletzt waren im Betriebe 11 Kellner beschäftigt, davon drei im Wartesaal 3. Kl., die übrigen im Wartesaal 1. und 2. Kl. Kellner, die zunächst in der 3. und dann in der 1. und 2. Kl. tätig waren, wurden höchstens noch ausbittungsweise in der 3. Kl. beschäftigt. Die Kellner sahen in der Tätigkeit im Wartesaal 1. und 2. Kl. eine Bevorzugung, sie verdienten dort RM. 50.— bis RM. 60.— monatlich mehr.

Im Frühjahr 1930 trat der Kellner D. in den Betrieb des Angeklagten ein. Er arbeitete zunächst etwa sechs Monate im Wartesaal 3. Kl. und wurde dann dauernd im Wartesaal 1. und 2. Kl. beschäftigt. D. trat im Jahre 1931 der NSBD. bei. Das Verhältnis zwischen ihm und dem Angeklagten war durchaus gut. Im Frühjahr 1933 wurde D. Betriebszellenobmann und Mitglied des neugebildeten Betriebsrats. Mit Wirkung vom 1. Mai 1934 wurde D. mit 31 von 36 Stimmen in den Vertrauensrat gewählt, dem außer ihm der Kellner R. angehörte.

Im Juni 1934 kam es zwischen dem Angeklagten und D. zu einer heftigen Auseinandersetzung. Der Angeklagte hatte beobachtet, wie der Kellner S. von Gästen liegengelassene Speisereste verzehrte und wie Gäste daran Anstoß nahmen. Bis dahin war den Kellnern das Verzehren solcher Speisereste nicht ausdrücklich verboten worden, sie waren aber gehalten, das so zu tun, daß es von Gästen nicht bemerkt werden konnte. Hiergegen hatte S. ver-

stoßen. Der Angeklagte wandte sich deshalb an D. als Vertrauensratsmitglied und stellte ihn wegen des Verhaltens des Kellners S. zur Rede. D. nahm S. in Schutz. Ein Wort gab das andere. Auf die Einzelheiten dieser Auseinandersetzung kommt es aber nicht an, weil jedenfalls in den in der Erregung gefallen Worten des Angeklagten eine böswillige Ehrenkränkung nicht erblickt werden kann. Dieser Zusammenstoß zwischen dem Angeklagten und D. führte aber zu einer dauernden gegenseitigen Verstimmung. — Wird unter Bezugnahme auf einen Briefwechsel näher dargelegt. —

Am 9. Juli fand unter Leitung des Angeklagten eine Vertrauensratsitzung statt. Die Besprechung führte zu keiner Einigung. . . . Mit dem Scheitern dieser Besprechung waren die persönlichen Beziehungen zwischen dem Angeklagten und D. abgebrochen, sie grüßten sich nicht einmal mehr. Von wem die Grußverweigerung ausgegangen ist, konnte nicht mit Sicherheit festgestellt werden. Am 13. Juli erstattete D. bei der NSBD. und der DAF. Anzeige wegen verschiedener Vorkommnisse im Betriebe des Angeklagten, die entweder Gegenstand eigener Beobachtung gewesen oder ihm aus der Gefolgschaft mitgeteilt worden waren. Darauf wurden polizeiliche Ermittlungen angestellt. Am 16. Juli beantragte der Angeklagte schriftlich beim Treuhänder der Arbeit die Entsetzung des Kellners D. von seinem Amt als Vertrauensmann. Er begründete seinen Antrag mit der Auseinandersetzung wegen des Verzehens von Speiseresten und mit der wiederholten Drohung Ds. er würde seinen Vorgesetzten „oben“ anmelden, sowie, daß D. ihn, den Angeklagten, direkt bei der NSBD. und der DAF. „denunzierte“ und daß D. es auch abgelehnt habe, sich in einer schriftlichen Eingabe an den Treuhänder zu wenden, weil er „von oben“ geschützt sei. Am 27. Juli wiederholte der Angeklagte seinen Antrag unter schriftlicher Beifügung des von D. am 13. Juli an die NSBD. erstatteten Berichtes. Die DAF. hatte der Reichsbahndirektion Altona angezeigt, daß der Angeklagte Speisereste in unzulässiger Weise verwende. Daraufhin hat die Reichsbahndirektion der DAF. am 11. August mitgeteilt, daß sie nach der Art der bisherigen Geschäftsführung des Angeklagten keinen Anlaß habe, die Angaben des Angeklagten, daß er Speisereste nicht in unzulässiger Weise verwandt habe, zu bezweifeln. Das Gewerbeaufsichtsamts hat die von D. angebrachten Beschwerden nachgeprüft. Am 25. August hat die Polizeibehörde im Einvernehmen mit der Gesundheits- und Fürsorgebehörde dem Treu-

händer der Arbeit mitgeteilt, daß Verstöße gegen lebensmittelpolizeiliche Vorschriften nicht festgestellt werden konnten.

Mittlerweile, und zwar am 12. August, war D. von dem Wartezimmer 1. und 2. Klasse in den 3. Klasse zurückversetzt worden. Das ist ihm am Sonnabend, dem 11. August, abends 9 Uhr eröffnet worden. Was der Anlaß war, gerade zu diesem Zeitpunkt die Zurücksetzung auszusprechen, konnte nicht aufgeklärt werden, zumal noch nie ein Kellner des Angeklagten eine derartige Zurücksetzung erfahren hatte. Jedenfalls hat der Angeklagte keine Erklärung dafür geben können, daß er gerade am genannten Tage die Zurücksetzung Ds. verfügt hat. Sie war sachlich nicht geboten. Trotz der Spannung zwischen dem Angeklagten und D. hatte dieser weiterhin seine Pflicht getan. Es ist nicht erwiesen, daß D. in seiner Arbeit etwa nachgelassen hätte, wie der Angeklagte zu seiner Verteidigung anführte. Eine gewisse größere Nervosität Ds., die eine natürliche Folge der Zwistigkeiten mit dem Betriebsführer war, mußte der Angeklagte in Kauf nehmen. Sie durfte für den Angeklagten kein Anlaß sein, D. irgendwie zu bestrafen, sondern im Gegenteil mußte der Angeklagte bemüht sein, sich anders als bisher zu D. einzustellen. Er hatte nicht das Recht, einen Kellner, der sich in langjähriger Tätigkeit in der 2. Kl. durchaus bewährt hatte, der das Vertrauen seiner Kameraden besaß und auch trotz der Zwistigkeiten mit dem Betriebsführer nicht verloren hatte, nur weil er mit ihm persönliche Zusammenstöße gehabt hatte, in die 3. Kl. zurückzuversetzen und ihn damit vor den anderen Kellnern bloßzustellen.

Wenn der Angeklagte für sich in Anspruch nimmt, die Kellner in seinem Betrieb so beschäftigen zu können wie es ihm beliebt, so ist das ein veralteter, mit dem Geist wahrer Betriebsgemeinschaft im nationalsozialistischen Sinne nicht in Einklang zu bringender „Herr-im-Hause-Standpunkt“. Der Angeklagte kann diese Maßnahme auch nicht damit rechtfertigen, daß er und seine Frau mit den Kellnern 3. Kl. weniger zu tun hätten als mit denen der 1. und 2. Kl. Solange ein Kellner zum Betrieb gehört, ist es Pflicht des Betriebsführers, dafür Sorge zu tragen, daß das Verhältnis zwischen ihm und dem Kellner so ist, daß darunter der Geist der Betriebsgemeinschaft nicht leidet. Der Angeklagte hatte diese Pflicht um so mehr, als seinem Antrag auf Amtsenthebung des Kellners D. nicht entsprochen war, und er unter allen Umständen alles vermeiden mußte, was nach einer Zuwiderhand-

lung gegen Anordnungen des Treuhänders auszuweichen konnte. Der Angeklagte durfte nicht den Versuch machen, auf anderem Wege das beim Treuhänder nicht Erreichte doch durchzusetzen. Die Strafverletzung Ds. verletzte nicht nur dessen Ehre, sie war auch gegen die Autorität des Treuhänders gerichtet. Auch der Ärger über die von D. bei den ihm vorgesetzten Dienststellen erstatteten Meldungen berechtigten den Angeklagten nicht zu einer solchen Strafmaßnahme. D. war als Betriebszellenobmann verpflichtet, über ihm bekannte oder von zuverlässiger Seite zu Ohren gekommene Mißstände bei der ihm vorgesetzten Dienststelle der NSBD. Meldung zu erstatten. Das war kein Denunzieren, wie der Angeklagte es hinzustellen versucht. D. konnte sich berechtigt fühlen, diese Meldung zu machen. Auffallend ist nur, daß D. erst nach der Auseinandersetzung mit dem Angeklagten Anzeige erstattet hat, obgleich ihm einzelne Vorkommnisse schon früher bekanntgeworden waren. Aber wenn auch persönliche Abneigung mit die Triebfeder zu dem Vorgehen von D. gewesen sein mag, so kann ihm doch nicht der Vorwurf gemacht werden, daß er den illegalen Weg einer Denunziation gegangen wäre. Er hat die angeblichen Mißstände seiner vorgesetzten Dienststelle zur Anzeige gebracht. Diese hat die Nachprüfung durch die amtlichen Stellen veranlaßt. Wenn auch die polizeilichen Durchsuchungen mit Unbequemlichkeiten für den Betriebsführer verbunden sind, so muß das im allgemeinen Interesse in Kauf genommen werden. Hatte der Angeklagte ein gutes Gewissen, so brauchte er nichts zu befürchten. Andererseits kann die Ergebnislosigkeit der polizeilichen Ermittlungen nicht zu der Feststellung führen, daß D. etwa bewußt oder auch nur leichtfertig sachlich unrichtige Beschwerden angebracht hat. D. ist kein Denunziant in des Wortes übler Bedeutung. Der Angeklagte kann die Strafverletzung Ds. nicht damit entschuldigen, daß er D. als „Denunziant“ habe treffen wollen. Glaubte er, daß D. wider besseres Wissen oder auch nur leichtfertig Anzeige erstattet habe, so hätte er gegen D. die Einleitung eines Strafverfahrens betreiben können.

Der Angeklagte will auf Befragen von der Rechtsberatungsstelle der DAF. die Auskunft erhalten haben, daß er einen Kellner von der 2. in die 3. Kl. versetzen dürfe. Sollte er diese Auskunft bekommen haben, was als richtig unterstellt werden mag, so hat er der Auskunftsperson die Sachlage nicht richtig geschildert. Die Auskunft war unter den obwaltenden Umständen, wie der Ange-

klagte genau wußte, durchaus unrichtig. Der Angeklagte hat sich diese Auskunft nur verschafft, um seiner Strafmaßnahme den Schein des Rechtes zu geben. In Wirklichkeit hatte der Angeklagte keine sachlichen Gründe für die Strafverletzung von D., sie war eine wohlüberlegte und beabsichtigte Ehrenkränkung, entsprungen aus einer rachsüchtigen und daher schlechten und unehrenhaften Gesinnung. Der Angeklagte handelte böswillig aus feindseliger Einstellung gegen D.

Im September wurde zwischen dem zuständigen Betriebsgemeinschaftswalter der DAF. und dem Sohn des Angeklagten als dessen Stellvertreter vereinbart, daß D. wieder im Wartesaal 1. und 2. Kl. beschäftigt werden und am 1. Oktober aus dem Betrieb ausscheiden sollte. Die DAF. wollte D. in einer anderen Arbeitsstelle unterbringen. Während D. schon wieder im Wartesaal 1. und 2. Kl. arbeitete, lehrte der Angeklagte Mitte September von einem Erholungsaufenthalt in Westerland zurück und begrüßte alle Kellner bis auf D. Er überfah D. absichtlich in einer diesen verletzenden und ihn in den Augen anderer Kellner herabsetzenden Weise. Der Angeklagte gibt zu, daß er damit einen „Fehler“ begangen habe. In Wirklichkeit hat auch diesmal wieder der Angeklagte die Ehre seines Gefolgsmannes D. böswillig gekränkt. Nachdem der Zwist zwischen dem Angeklagten und D. in der oben wiedergegebenen Weise von der DAF. geschlichtet worden war, war es die Pflicht des Angeklagten, D. genau so wieder zu behandeln wie die anderen Kellner. Das mußte dem Angeklagten um so leichter fallen, als D. nur noch kurze Zeit in seinem Betriebe tätig sein sollte und der Angeklagte das Ausscheiden Ds. in gewissem Sinne als einen Erfolg für sich buchen konnte. Es zeugt von einer recht häßlichen Gesinnung des Angeklagten, wenn er sein Mütchen weiterhin unter Mißbrauch seiner Machtstellung an D. zu kühlen versuchte. Er verfolgte D. mit Bosheit und kleinem Haß. D. der sich — zu Unrecht — von der DAF. verlassen glaubte, wie er zum Zeugen R. gesagt hatte, faßte in dieser ihm verzweifelt erscheinenden Lage den tragischen Entschluß, freiwillig aus dem Leben zu scheiden. In der Nacht zum 17. September machte D. den Versuch, sich mit Gas zu vergiften. Er wurde gerettet, kam aber ins Krankenhaus. Der Angeklagte, der von diesem Vorfall hörte, machte D. keinen Krankenbesuch und äußerte zum Betriebsgemeinschaftswalter, dem Zeugen R., daß, wenn der Kerl stirbe, er nicht hinter dessen Sarg hergehen würde. Diese Neuze-

rung war ein Ausfluß tödlichen Hasses. Dieser Einstellung zu D. ist auch die absichtliche Unterlassung der Begrüßung entsprungen. Auch in diesem Falle hat der Angeklagte unter Mißbrauch seiner Machtstellung D. böswillig in seiner Ehre gekränkt.

Der Angeklagte hat somit gegen § 36 Ziff. 1 ADG. in zwei Fällen verstossen und war deshalb zu bestrafen.

Der Angeklagte erfüllt durchaus noch nicht die Erfordernisse, die der nationalsozialistische Staat an einen Betriebsführer stellt. Er vertritt den liberalistischen „Herr-im-Hause-Standpunkt“. Das Gericht hat den Eindruck gewonnen, daß zwischen dem Angeklagten und seinen Kellnern noch nicht das vom Gesetzgeber gewünschte Vertrauensverhältnis besteht. Trotzdem kann der Angeklagte noch zu einem Betriebsführer im nationalsozialistischen Sinne erzogen werden. Aus diesem Grunde, so schwer auch die gegen den Angeklagten festgestellten Verfehlungen sind, kam die Aberkennung der Betriebsführerbefähigung nicht in Frage, zumal der tragische Entschluß Ds. eine Folge der Verkettung unglücklicher Umstände ist, für die der Angeklagte nicht ausschließlich verantwortlich gemacht werden kann. Um aber dem Angeklagten für alle Zukunft die Lust zu ehrenkränkenden Verunglimpfungen von Gefolgsleuten zu nehmen, erschien eine nicht zu niedrig zu bemessende Strafe angebracht. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Angeklagten war auf eine Ordnungsstrafe von 1000 RM. zu erkennen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 55 Abs. 2 ADG.

Anmerkung. Unzweifelhaft hat der Angeklagte in beiden Fällen, derwegen seine Verurteilung erfolgt ist, böswillig und unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe die Ehre eines Gefolgschaftsangehörigen gekränkt. Das gilt insbesondere von der zweiten Ehrenkränkung, die in einem absichtlichen Uebersehen bei der Begrüßung, also einem Unterlassen, bestanden hat. Auch durch ein Unterlassen können die ehrengerichtlichen Straftatbestände erfüllt werden. Obwohl das äußerliche Verhalten des Angeklagten vor dem Streite mit D. nicht zu beanstanden war, hat das Ehrengericht doch mit Recht einen Mangel an ehrenhafter Gesinnung bei ihm festgestellt. Gerade die Austragung einer sachlichen Differenz in der vom Ehrengericht beanstandeten Weise und die Betätigung eines persönlichen Rachegefühls zeigen das Fehlen derjenigen Grundhaltung, die das Gesetz von jedem Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft künftig erwartet und zu der es die schaffenden Menschen erziehen will, wenn es unter Zurückdrängung kasuistischer Vorschriften nicht die äußere Beachtung juristischer Formeln, sondern die gesinnungsmäßige Einstellung sozial verantwortlicher Menschen in den Vordergrund rückt. Der Ehrengerichtbarkeit ist mit in erster

Sinie die Erziehung zu der geforderten neuen Gesinnung übertragen. Mit Recht ist deshalb diese wichtige Funktion auch für die Straf-
messung entscheidend gewesen. Die Strafe ist ohne Ueberschätzung des
äußeren staatlichen Zwanges und in richtiger Erkenntnis dessen ge-
funden, daß die Ehrengerichte nicht nur sühnen, sondern erziehen und
immer wieder die schaffenden Menschen an die neue Grundlage ihres
Zusammenlebens, die echte Sozialgesinnung, heranzuführen sollen. Man
kann die Ueberzeugung haben, daß die Strafe gerade angesichts der ihr
beigegebenen Begründung ihre Wirkung nicht nur auf den Angeklagten
ausüben wird.

Aber noch in anderer Hinsicht ist das Urteil von grundsätzlicher Be-
deutung. Das Ehrengericht hat dem Einwand des Angeklagten, er sei
als Unternehmer berechtigt, Verletzungen innerhalb seines Betriebes vor-
zunehmen, jede rechtliche Bedeutung abgesprochen. Es hat damit zu-
treffend den großen Einfluß aufgezeigt, den das neue Recht schon jetzt
auf das Vertragsrecht ausübt. Es mag unterstellt werden, daß der Ein-
wand des Angeklagten formalrechtlich begründet war. Aber die Aus-
übung des vertraglich vielleicht begründeten Rechtes verstieß gegen die
Grundsätze der Treue und Gemeinschaft, wie sie als neue Rechtsauffas-
sung im *W.G.* zum Ausdruck gekommen sind und deshalb das Zu-
sammenleben in der Betriebsgemeinschaft beherrschen müssen. Der sogen.
„Herr-im-Hause-Standpunkt“ mag sich noch so sehr aus Normen des
z. B. geltenden Vertragsrechtes herleiten lassen, das *W.G.* hat ihn
dennoch beseitigt. Führer und Gefolgschaft soll das Band gegenseitiger
Treue und Kameradschaft umschließen. In einem Treueverhältnis ist
aber für Rechtsausübungen kein Raum, die mit dem Begriff der Ge-
meinschaft unvereinbar sind. Insofern hat das neue Recht als Ausfluß
der neuen Sozialauffassung weit über den Einwand der Schilane hin-
aus alle Bestimmungen verdrängt, die etwa solche Berechtigungen for-
mell noch geben sollten.

Schließlich mag darauf hingewiesen sein, daß das Ehrengericht mit
Recht das Gesamtverhalten des Angeklagten gewürdigt und von einer
Strafenhäufung oder Zusammenziehung einzelner Strafen abgesehen hat.
Es wird im Ehrengerichtsverfahren nicht die einzelne Tat, sondern die
aus den einzelnen Pflichtverletzungen sich ergebende Gesinnung bestraft,
die mit einer einheitlichen Strafe gesühnt wird (Mansfeld-Bohl, § 38
Anm. 3, Hueck-Nipperdey-Dieck, § 38 Anm. 3, Verich, § 38 Anm. 3).
Mansfeld.

Nr. 19 (Soz. Ehrengericht)

Das Gesetz über Straferlaß vom 4. August 1934 findet auf ehren-
gerichtliche Verfahren keine Anwendung. Die im Affekt begangene
Handlung kann eine böswillige Ehrenkränkung sein. Der Begriff
der Böswilligkeit ist weit auszulegen. Es handelt schon böswillig,
wer nicht seinen guten Willen erkennen läßt. Grundsätze der
Strafbemessung.

— §§ 35, 36 Ziff. 1, 38 *W.G.* —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänder-
bezirk Schlesien vom 9. Januar 1935. — *GG.* 1/34. —

Aus den Gründen:

Dem Angeklagten wird zur Last gelegt, dadurch die durch die
Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten gröblich ver-
letzt zu haben, daß er als Aufsichtsperson unter Mißbrauch seiner
Machtstellung im Betriebe böswillig die Ehre eines ihm unter-
gebenen Gefolgsmanns gekränkt hätte, indem er ihm am 30. Mai
1934 einen Fußtritt in den Unterleib versetzte.

Die Hauptverhandlung hat folgenden Sachverhalt ergeben
— Es folgt die eingehende Würdigung der Beweisaufnahme. —
Als erwiesen anzusehen ist somit nur der körperliche Angriff des
Angeklagten auf den Gefolgsmann, nicht dagegen der angebliche
Fußtritt.

Es fragte sich nunmehr, ob dieser Tatbestand eine ehrengericht-
lich zu sühnende Handlung im Sinne des § 36 Ziff. 1 *W.G.* dar-
stellt. Zunächst muß festgestellt werden, daß die Amnestie vom
4. August 1934 ehrengerichtliche Verfahren der vorliegenden Art
nicht umfaßt. Die Einstellung des gegen den Angeklagten einge-
leiteten Strafverfahrens berührte gleichfalls nicht etwa nach § 39
W.G. die Einleitung und Fortsetzung des vorliegenden Ver-
fahrens, denn es ist keine Freisprechung im Strafverfahren erfolgt.

Abzulehnen ist die im Einstellungsbescheide der Staatsanwalt-
schaft vom 23. August 1934 nebenbei vertretene Auffassung, daß
der Angeklagte in Notwehr gehandelt habe oder wenigstens sub-
jektiv glauben durfte, in Notwehr zu handeln. Der Angeklagte war
sowohl durch unbefugte Eingriffe in seine Befehlsgewalt wie auch
durch das Anfahren mit dem Grubenwagen rechtswidrig ange-
griffen im Sinne des § 53 *StGB.* Es war für ihn aber nicht
erforderlich, diesen Angriff durch einen körperlichen Gegenangriff
auf einen der beteiligten Hauer zu begegnen. Es liegt auch keine
straflose Ueberschreitung der Notwehr oder vermeintlichen Not-
wehr vor, denn der Angeklagte mußte nach dem vorangegangenen
Auftritt am Schacht schon mit dieser Entwicklung der Dinge als
möglich rechnen; zur Abwehr des gegen ihn bestehenden körper-
lichen Angriffs genügte es, wenn er einfach beiseite trat und das
Gleis freigab. Auszugehen ist gleichwohl bei Beurteilung des
Falles unbedingt davon, daß der Angeklagte im Augenblick der
Tat sich nicht nur einer unerhört schwierigen Lage gegenüber sah,

sondern auch, daß er in berechtigtem Zorn hierüber unzweifelhaft das Bestreben haben mußte, unter allen Umständen seine Autorität als Vorgesetzter zu wahren, und daß seine Tat die Folge eines blitzschnellen Entschlusses im Affekt war. Dies macht eine gerechte Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes im Sinne der §§ 35, 36 *ABG.* ungleich schwieriger als alle die Fälle, die bisher, soweit erkennbar, die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte beschäftigt haben. Trotz alledem hat das Gericht den Angeklagten im Sinne der Anklage für schuldig befunden. Ohne Zweifel hat der Angeklagte zunächst im Sinne des § 35 *ABG.* sich durch sein Verhalten nicht der Achtung würdig erwiesen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergab. Wenn man militärische Verhältnisse zum Vergleich heranzieht, belleidet er als Fahrsteiger=Diensttuer etwa den Rang eines Oberleutnants, der Hauer H. den eines Gefreiten. Es ist undenkbar, daß ein Oberleutnant im deutschen Heere versucht hätte, seinen Befehlen dadurch Geltung zu verschaffen, daß er einen Mann körperlich angriff. Oberster Grundsatz für jeden Führer im Heere war und ist, daß der Untergebene niemals körperlich berührt werden dürfe. Der Verlauf des Vorfalls hat ja auch gezeigt, wie leicht der Vorgesetzte dabei den kürzeren zieht, und ein derartiges Verhalten macht ihn im Endergebnis insolgedessen nur lächerlich und schädigt dadurch aufs schwerste die Autorität. Man kann die Verhältnisse im Bergbau eher als in jeder anderen Industrie mit denen beim Heere vergleichen, denn die Sicherheit des Grubenbetriebes erfordert strengste Wahrung der Autorität. Bestraft werden konnte der Angeklagte jedoch nur, wenn er durch sein Tun auch gegen § 36 *Ziff. 1 ABG.* verstoßen hat. Das Gericht hat dies angenommen, obwohl nicht zu verkennen ist, daß starke Bedenken gegen eine derartige Auslegung des Gesetzes geltend gemacht werden können.

Zunächst einmal war zu prüfen, ob der Angeklagte durch den Angriff des Hauer H. seine Machtstellung im Betriebe mißbraucht hat. Dies war zu bejahen, denn seine Vorgesetztenstellung gibt ihm auch dann nicht das Recht, gegen Untergebene tätlich zu werden, wenn sie seine Befehle nicht befolgen. Tarifordnung und Arbeitsordnung kennen eine Reihe von Zwangsmitteln gegen widerspenstige Untergebene, deren sich der Angeklagte zu bedienen hatte. Tätlicher Angriff gehört nicht dazu. Zweitens war zu prüfen, ob der Angeklagte durch den körperlichen Angriff auf den

Hauer H. dessen Ehre gekränkt hat. Die Beantwortung dieser Frage ist bereits schwieriger. Es gehört hierzu eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der sozialen Ehre, die mit der bürgerlichen Ehre des Strafgesetzbuches nicht ohne weiteres identisch ist. Wollte man es für erforderlich halten, daß eine Ehrenkränkung im Sinne des § 36 *Ziff. 1 ABG.* den objektiven und subjektiven Tatbestand einer Beleidigung im Sinne des Strafgesetzbuches erfüllen müsse, so wäre der Angeklagte freizusprechen gewesen, denn es kann kein Zweifel daran bestehen, daß es ihm im Augenblicke der Affekthandlung an einem Vorsatz, den Hauer H. an seiner bürgerlichen Ehre zu kränken, gefehlt hat. Er hatte mit dem Hauer H. bis dahin niemals Streit gehabt, und hatte keinerlei Veranlassung, dessen bürgerliche Ehre zu kränken. Sein Vorsatz ging allein dahin, in einer für ihn ungeheuer schwierigen Situation irgendwie seinem Befehle Geltung zu verschaffen. Der Begriff der sozialen Ehre ist auch ein anderer als der der bürgerlichen Ehre im Strafgesetzbuch. Um diesen Unterschied klar zu erfassen, geht man am besten von den Empfindungen aus, die der Vorfall in dem Hauer H. hervorgerufen hat. Hauer H. handelte gehorsam dem Befehle seines nächsten Vorgesetzten, des Steigers W., der, militärisch gesprochen, etwa den Rang eines Leutnants belleidet. Er hatte sich zunächst um die Auseinandersetzungen am Schacht zwischen dem Angeklagten und dem Steiger W. nicht gekümmert. Als der Angeklagte schließlich vom Schacht weggegangen war, um sich Leute zu holen, hielt Steiger W. seinen Befehl aufrecht und Hauer H. hatte insolgedessen diesem ihm zuletzt erteilten Befehl eines Vorgesetzten zu gehorchen. Als dann der Angeklagte seinen entgegen gesetzten Befehl durch Gegenstimmen an den Wagen wiederum erneuerte, war die Lage freilich eine andere, und der Hauer H. hätte nunmehr den Wagen nicht weiter schieben dürfen, zumal er erkennen mußte, daß er hiermit einen dem Steiger W. übergeordneten Vorgesetzten einfach über den Haufen fuhr. Die von dem Zeugen F. geäußerte Auffassung, er sei der Meinung gewesen, daß für ihn nur und ausschließlich die Befehle des Abteilungssteigers maßgebend seien, und daß er insolgedessen unbedenklich jeden Grubendirektor über den Haufen fahren dürfe, wenn sein Abteilungssteiger ihm einen solchen Befehl erteile, ist nicht ernst zu nehmen. Gleichwohl befanden auch die beiden Hauer sich nunmehr in einer sehr schwierigen Lage. Es ist dabei zu bedenken, daß der ganze Vorfall sich im Bruchteil

einer Minute abspielte. Die beiden Hauer hatten ihre Schicht verfahren, waren müde, abgearbeitet und strebten danach, so schnell wie möglich, diesen Sonderauftrag, der ihnen ohnehin nicht mehr angenehm gewesen sein wird, noch schnell auszuführen, um dann heimgehen zu können. Ihre klare Denkfähigkeit war durch Ermüdung und Unlust also erheblich herabgesetzt. Es ist ihnen daher nicht zu schwer zu verargen, wenn sie im Augenblick nicht den richtigen Entschluß faßten, sondern das Weitere ihrem dabei stehenden unmittelbaren Vorgesetzten überließen, der ihnen ohnehin nähersteht als der Fahrsteiger, denn von seiner Gesinnung ihnen gegenüber hängt ihr ganzes Wohl und Wehe, ihre Arbeitsstelle, ihr Verdienst unmittelbar ab. Außerdem spürten sie auch wohl, daß Steiger W., wenn auch mit bedenkliehen Mitteln, in diesem Augenblick ihr eigenstes Interesse wahrte, indem er möglichst viel Arbeitsgerät für ihre neue Arbeitsstelle beiseitebringen und daher ihren Verdienst fördern wollte. Schließlich hatten sie wohl auch die Empfindung, daß sie in 1—2 Tagen aus dem Befehlsbereiche des Angeklagten ausgeschieden sein würden, und wenn sie sich daher lieber an den Befehl des mit ihnen versetzten Steigers als an den des auf der anderen Grube zurückbleibenden Fahrsteigers hielten, so kann man das verstehen und überhaupt war in dieser Situation nicht viel eigene Entschlußkraft zuzutrauen. Hauer H. mußte daher, als der Angeklagte ihn körperlich angriff, unbedingt das Gefühl haben, daß er der unschuldige Prügeljunge war. Es ist auch, — von H. aus betrachtet — nicht recht verständlich, warum der Angeklagte nicht auf den Gedanken kam, gegen den Steiger W. tätlich vorzugehen, nachdem er sich überhaupt zur Gewaltanwendung entschlossen hatte. Jedenfalls muß Hauer H. sofort das Gefühl gehabt haben, daß der Kompetenzstreit zwischen den beiden Steigern hier wieder einmal auf dem Rücken des wehrlosen Kumpels ausgetragen wurde. Dieses Gefühl traf ihn alsbald in seiner sozialen Ehre als Arbeiter der Faust gegenüber dem Arbeiter der Stirn. Er mußte den Eindruck haben, daß der Angeklagte sich scheute, den ihm im alten bürgerlichen Sinne gesellschaftlich gleichgestellten Steiger W. körperlich anzugreifen, daß er sich aber gar nicht groß besann, auf seinen untergeordneten Arbeiter loszuspringen. In diesem Sinne war der reine körperliche Angriff des Angeklagten auf den Hauer H. unmittelbar geeignet, in diesem das Gefühl zu erzeugen, als werde er hier als minderwertiges Geschöpf bedenkenlos zu Boden

gerannt, weil das eben im Sinne des Angeklagten weiter nichts auf sich habe. Hauer H. fühlte sich nicht persönlich, wohl aber in seinem Stande als Arbeiter der Faust durch einen Arbeiter der Stirn gekränkt. Dessen mußte der Angeklagte trotz seiner zornigen Erregung sich auch bewußt sein, als er auf H. losging, während er den verantwortlichen Steiger unberührt ließ. Damit ist der Tatbestand einer Kränkung der sozialen Ehre des Hauer H. durch den Angeklagten im Sinne des § 36 Ziff. 1 N. O. gegeben. Die größten Schwierigkeiten bereitete dem Gericht in vorliegendem Falle die Beurteilung der Böswilligkeit dieser Tat. Diesem Begriff ist nicht näherzukommen dadurch, daß man ihn irgendwie in Vergleich bringt mit den rein juristischen Begriffen der Fahrlässigkeit, des Vorsatzes und der Absicht, oder doch höchstens insoweit, als Böswilligkeit im Sinne dieser Bestimmung nicht gut vorliegen kann, wenn fahrlässiges Handeln angenommen werden muß. Letzteres lag hier sehr nahe. Wenn man den Fall für sich allein betrachtet, so mußte man geradezu zu der Auffassung kommen, daß der Angeklagte im höchsten Affekt an die Möglichkeit einer Kränkung der sozialen Ehre des Hauer H. gar nicht gedacht hat, oder wenn auch, daß man im Rahmen dieser sich in wenigen Sekunden abspielenden Tat von ihm nur ein ganz geringes Maß von Sorgfalt bei der Abwägung der beiderseitigen Standesbelange erwarten durfte, und daß er dieses geringe Maß von Sorgfalt erfüllt hat; mindestens dadurch, daß er nach dem ersten und einzigen Stoß von weiterem körperlichen Angriff abließ und sich alsbald hinterher auch noch zu entschuldigen versuchte. Gerade dieser Entschuldigungsversuch scheint zunächst die Annahme eines bösen Willens im Sinne dieser Bestimmung überhaupt auszuschließen, so ungeschickt er anscheinend auch ausgeführt wurde. Das Gericht hat jedoch bei seiner Entscheidung in ganz bewußter Abweichung von den Darlegungen von Mansfeld, Pohl, Steinmann und Krause im Kommentar zum N. O., Ausgabe 1934, sowie denen von Queck-Ripperdey-Diez, Kommentar zum N. O., 1934, den Begriff der Böswilligkeit sehr weit umrissen. Das N. O., die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen, die Schaffung der Deutschen Arbeitsfront und überhaupt alle Maßnahmen der nationalsozialistischen Regierung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts bedeuten eine Umwälzung von derartigen Ausmaßen in der ganzen Auffassung des Verhältnisses zwischen Arbeiter und Betriebs-

führer, daß nur der heiligste Ernst und hochgespannte Wille aller Beteiligten, den Gedanken des Führers nachzuleben, den völligen Neuaufbau der deutschen Wirtschaft gewährleisten kann. Das ganze, vom höchsten Idealismus getragene Unterfangen muß nicht nur dann scheitern, wenn weite Kreise in deutlich erkennbarem Widerwillen gegen alle diese Neuerungen passiven Widerstand leisten, sondern es kann bereits dann scheitern, wenn die Beteiligten nur gleichgültig daneben stehen und auf ein von außen kommendes Wunder warten.

Die soziale Ehrengerichtbarkeit ist dazu berufen, nicht nur die betont Widerwilligen zu erziehen, sondern auch die Gleichgültigen und sogar vor allem diese, weil sie durch ihre Gleichgültigkeit weit höheren Schaden anrichten können, als jene. Es ist also erforderlich und unerlässlich, daß jeder in der Wirtschaft Stehende sich mit heiligstem Eifer bemüht, alle veralteten Gedankengänge über Interessengegenätze innerhalb des Betriebes auszuwurzeln und in jedem Augenblick seines Lebens in der Betriebsgemeinschaft für Arbeitsfrieden und gegenseitige Achtung mit demselben heiligen Eifer zu kämpfen, mit dem der Führer sich darum bemüht, die Seele des deutschen Arbeiters der deutschen Volksgemeinschaft wiederzugewinnen. Geht man von solchen Gedankengängen aus, so handelt bereits jeder böswillig, der nicht mit heiligem Eifer seinen guten Willen erkennen läßt. Von dieser sittlich überaus hochgespannten Forderung ausgehend, hat das Gericht im vorliegenden Falle den Willen des Angeklagten bei der Begehung der Tat gewertet und als böswillig gebrandmarkt.

In diesem Zusammenhang muß nunmehr noch auf das Vorleben des Angeklagten und die überaus schwierigen Verhältnisse des Reviers in W. eingegangen werden.

Es war nicht das erstmal, daß der Angeklagte hier einen Untergebenen körperlich angegriffen hat. Die Zeugen R., L., R., F., G., Kr. und H. haben aus den Jahren 1929 bis 1933 eine Reihe von Vorfällen bekundet, in denen der Angeklagte, wenn ihn plötzlich die Wut packte, mit beleidigenden Redensarten, schweren Drohungen, Puffen und Stößen gegen Leute vorgegangen ist, die er für widerspenstig hielt. Er soll sogar im Falle G. den Arbeiter mit der Axt bedroht und mit der Schaufel oder einer Lampe nach ihm geworfen haben. Die Aussagen dieser Zeugen erschienen dem Gericht freilich nicht sämtlich unbedingt zuverlässig. Uneingeschränkt glauben jedoch hat das Gericht den Bekundungen des Hauerers Kr.

und denen des 48jährigen Hauerers H. beigemessen. Zu Kr. hat der Angeklagte im Februar 1933 gesagt, man müsse ihn in die Fresse hauen, und als der Hauer hierauf erwiderte: „Das können Sie ja!“ verächtlich gefagt: „An Ihnen will ich mir meine Hände nicht beschreiben!“. H., obwohl erheblich lebensälter als der Angeklagte, ist von diesem im Jahre 1932 mit Puffen und Stößen behandelt worden, nur deshalb, weil er dem Angeklagten nicht schnell genug lief. Diese Vorfälle machen die Bekundungen der Vertrauensleute D., W. und G. glaubhaft, daß der Angeklagte in weiten Kreisen der Arbeiterschaft als roher und rücksichtsloser, die soziale Ehre der Gefolgschaft gering achtender Vorgesetzter galt, und in diesem Zusammenhange war es insbesondere auch dem Schulungsleiter D. zu glauben, daß er bei all seinen Bemühungen um die Schulung der Arbeiterschaft im neuen Geiste immer wieder auf den Vorwurf stieß, daß sich in der Praxis leider an dem Antreiberhstem und dem Beschimpfen und Prügeln der Leute noch nichts geändert hätte, und daß hierbei neben einem anderen Namen immer wieder der des Angeklagten beschwerdeführend genannt wurde. Es mag dabei viel übertrieben worden sein, und die dem Gericht vorgelegten Strafbücher aus der früheren Abteilung des Angeklagten bewiesen beispielsweise schon zu seinen Gunsten, daß er seine Leute entgegen deren Behauptungen nicht überaus oft und auch nicht auffällig hoch mit Geldstrafen belegt hat. Um so mehr mag er aber wohl mit Schimpfereien und körperlich gegen sie vorgegangen sein. Man kann, wie der Angeklagte zu seiner Verteidigung geltend machen ließ, freilich geteilter Meinung darüber sein, welches der bessere Vorgesetzte sei, derjenige, der einmal flucht, schimpft, wohl auch zuschlägt, aber auch wieder vergißt, oder derjenige, der äußerlich sehr vornehm und ruhig ist, aber mit Geldstrafen und Entlassung arbeitet. Nicht zu bezweifeln ist gleichwohl, daß erhebliche Teile der Arbeiterschaft das Vorgehen des Angeklagten im Dienst als kränkend und für sie entwürdigend empfunden haben, daß die Vertrauensleute hiervon Kenntnis bekamen, und daß die Zeugen D. und G. insfolgedessen sehr begründeten Anlaß hatten, den Angeklagten zu warnen und erzieherisch auf ihn einzuwirken, was sie auch deutlich genug getan haben. Dies mußte dem Angeklagten zu denken geben. Er ist im Betriebe offenbar ein sehr tüchtiger Beamter, ist klug, gebildet und machte auch auf das Gericht einen recht gewandten und gewekten Eindruck. Er mußte sich also nach den wohlgemeinten

Warnungen der Zeugen D. und G. darüber im klaren sein, daß er seine offenbare Neigung zum Fähsorn unbedingt abzulegen hatte, und daß die Wahrung des Arbeitsfriedens von ihm eine entschiedene Umstellung in der Behandlung seiner Untergebenen erheischte. Der Angeklagte ist klug genug, um auch die überaus mißliche wirtschaftliche und soziale Lage des Reviers, in dem er tätig ist, klar beurteilen zu können. Das W. Steinkohlenrevier arbeitet unter den schwierigsten Abba- und Frachtverhältnissen. Es war auch der neuen Regierung bisher nicht möglich, hieran Wesentliches zu ändern, und infolgedessen sind die Löhne hier nach wie vor sehr gedrückt und sichern der schwerarbeitenden, im allgemeinen gutmütigen und überaus willigen Bevölkerung das Existenzminimum kaum. Daher standen die Jahre vor dem Umbruch gerade hier unter dem Zeichen einer quälenden Verzweiflung und bedenklichen Radikalisierung der Arbeiterschaft. Der Kommunismus hatte es hier besonders leicht, weite Kreise der Bevölkerung aufs schwerste zu verhexen. So stand einer Arbeitermasse von ausgehungerten, älteren, fast willenlos dahinvegetierenden Leuten eine andere gegenüber, die durch radikalste Einstellung gegen angeblich kapitalistische Ausbeutung die Betriebsführung und die Betriebsräte sowie die Gewerkschaften fortgesetzt in allerschwierigsten Lagen brachte. Die materielle Not der Leute konnte auch nach dem politischen Umbruch bis heute nur unwesentlich gemildert werden. Das völlig neue und noch im inneren Aufbau begriffene Gebilde der Arbeitsfront und das ebenso völlig neue, noch nicht überall eingespielte, und seiner Stellung bewußte Institut der Vertrauensleute stand und steht daher noch heute nicht minderen Schwierigkeiten aller Art gerade in diesem Revier gegenüber. Es kam hinzu, daß der frühere politische Leiter sich infolge verschiedener nicht unerheblicher Mißgriffe und Taktlosigkeiten die Führer der Betriebe entfremdete, und daß der frühere Kreisleiter sich Ausschreitungen zuschulden kommen ließ, die den politischen und wirtschaftlichen Neuaufbau im Revier gleichfalls in bedenklichem Ausmaße gestört und gefährdet haben. Um so mehr mußte es das Bestreben der Arbeitsfront und das jeden einzelnen Vertrauensmannes im Betriebe sein, der Gefolgschaft wenigstens die Ueberzeugung zu geben, daß das neue Reich ihren berechtigten Wünschen nach Achtung der Persönlichkeit und menschenwürdiger sozialer Behandlung im Betriebe unbedingt Geltung verschaffte. Und um so mehr mußte es auch deshalb heiliger Ernst für jeden Führer

des Betriebes und jede Aufsichtsperson sein, die Arbeitsfront und die Vertrauensleute hierbei nicht immer wieder Lügen zu strafen. Wenn der Angeklagte das alles erwog, mindestens nachdem er von D. und G. gewarnt und ermahnt war, so durfte er niemals mehr in die frühere Prügelmethode zurückfallen. Er mußte seinen Fähsorn auch in den schwierigsten Lagen zu gemeinem Nutzen von Volk und Staat unbedingt niederkämpfen. Das hat er nicht getan. Damit hat er bewiesen, daß es ihm nicht heiliger Ernst damit ist, die Bemühungen des Führers um den Neuaufbau der deutschen Wirtschaft im Zeichen des Arbeitsfriedens und der sozialen Ehre an seiner Stelle in dieser Elendsgegend und in diesem Betriebe mit allen seinen Kräften und mit seinem besten Willen zu fördern und in diesem Sinne — aber auch nur in diesem Sinne — hat er trotz seines verständlichen Affektes im gegebenen Augenblick doch böswillig gehandelt im Sinne des § 36 Ziff. 1 W.G.

Die Bedenken gegen diese überaus hochgespannte Anforderung liegen klar auf der Hand. Das W.G. war im Zeitpunkte der Tat erst knapp einen Monat in Kraft. Geht man also von der Mansfeld'schen Auffassung aus, daß eine längere Zeit des Einspielens notwendig sei, und daß daher ein Ende Mai 1934 begangener Verstoß nur denkbar milde beurteilt werden könne, so mußte man unbedingt zur Freisprechung des Angeklagten kommen, und hätte im Urteil nur feststellen können, daß der Angeklagte nach § 35 W.G. nicht einwandfrei gehandelt hat. Bedenkt man ferner, daß dieser sehr strenge Maßstab gerechtermaßen selbstverständlich auch im Sinne des § 36 Ziff. 2 W.G. entsprechend an die Handlungen der Gefolgschaft und der Vertrauensmänner angelegt werden muß, so wird sich ergeben, daß auch ihre Geisteshaltung zum Teil gegenüber einer schöpferisch freien Betriebsführung im Sinne des neuen Gesetzes noch manches zu wünschen übrig läßt, und insbesondere hätte im vorliegenden Falle die Haltung einiger Vertrauensleute zu schwerstem Bedenken Anlaß geben können. Die Vertrauensleute dürfen nicht auf die Stufe demagogisch heßender Betriebsräte der alten Arbeitsverfassung herabsinken, wenn sie nicht gleichfalls die ganze Härte einer solchen Rechtsauslegung spüren wollen. Die Haltung des früheren Vertrauensmannes B. in der Pfennigkassen-Versammlung nach der Aussage des Zeugen K. gibt begründeten Anlaß zu dieser Bemerkung.

Das Gericht hatte also zu bedenken, daß seine Entscheidung in diesem Falle hier, sofern sie rechtskräftig werden sollte, in unüber-

sehbarem Ausmaße richtunggebend werden muß für seine weitere Rechtsprechung. Derartige Bedenken hat das Gericht ange stellt, aber verworfen. Die Haltung, die das neue Gesetz von allen im Wirtschaftsleben Stehenden fordert, bedingt eine derartig krasse Umstellung von Eigennutz zum Gemeinnutz, daß nur die schärfste Herausarbeitung der neuen Begriffe in ihrer ganzen Gegenfälligkeit zu Vergangenen den meisten Volksgenossen ein Gefühl dafür geben kann, was das neue Reich von ihnen fordert. Es ist daher nicht angebracht, zunächst einmal geraume Zeit Nachsicht und Milde walten zu lassen, sondern es ist vielmehr unbedingt geboten, allen Beteiligten durch eine denkbar strenge Anwendung des Gesetzes zunächst einmal gründlich die Augen zu öffnen, weil sonst die Gefahr besteht, daß der geforderte und unbedingt nötige Umschwung in der Gesinnung mit der nötigen Entschiedenheit überhaupt nicht oder zu spät eintritt.

Auf Grund solcher Erwägungen war der Angeklagte der ihm zur Last gelegten sozialehrenrührigen Handlungsweise schuldig zu sprechen, obwohl ihm der Fußtritt, der eine besonders gräßliche Kränkung dargestellt hätte, nicht einwandfrei nachgewiesen werden konnte. Der Angeklagte war daher gemäß § 38 ADG. zu bestrafen. Bei der Auswahl des Strafmaßes sind folgende Erwägungen maßgebend gewesen:

Der Angeklagte ist kriminell sowie ehrengerichtlich noch nicht bestraft. Die noch nicht rechtskräftige Ahndung seiner Tat durch Parteinstanzen hat hier außer Betracht zu bleiben. Er ist ein fähiger, über den Durchschnitt tüchtiger Betriebsbeamter. Er ist auch noch nicht alt und verknöchert, so daß etwa eine Gesinnungsänderung von ihm nicht mehr erwartet werden könnte, sondern er ist jung, frisch und strebsam. Der letzte Strafantrag des Treuhänders schoß daher nach der Ueberzeugung des Gerichts über das Ziel hinaus. Es war nicht angebracht, dem Angeklagten den Arbeitsplatz zu nehmen, und damit unter Umständen sein ganzes weiteres Leben mindestens wirtschaftlich zu vernichten. Eine solche Strafe würde den Angeklagten vielleicht nur hoffnungslos verbittern und damit ihm und der Volksgemeinschaft, zu der er gehört, mehr geschadet als genützt haben.

Andererseits war nicht zu verkennen, daß weite Kreise der Arbeiterschaft des Reviers den Fall als ein Schulbeispiel betrachten mögen. Es ist nicht von der Hand zu weisen, daß der zunächst sehr zweifelhaft liegende Vorgang von interessierter Seite weit über

Gebühr aufgebauscht worden ist, und daß vielleicht hinter den Kulissen Kräfte am Werke waren, denen es weniger um eine Wahrung der sozialen Ehre des Gefränkten als um eine Vernichtung der ihnen unbequemen Existenz des strebsamen Angeklagten zu tun gewesen ist. Aus dem früheren Verhalten des Steigers W. gegenüber dem Angeklagten könnte man beispielsweise auf solche Motive schließen. Auch hat die Beweisaufnahme ergeben, daß mindestens der Vertrauensmann B. den Versuch gemacht zu haben scheint, die Angelegenheit agitatorisch auszunutzen, daß er sich, und damit auch in gewissem Umfange den ganzen Vertrauensrat, vorschnell und stark einseitig festgelegt und damit schließlich den Fall zur Prestigefrage gemacht hat. Dies alles kann den Angeklagten zwar nicht entlasten. Mit derartigen unwägbareren Folgeerscheinungen eines Fehltritts muß jeder verständige Betriebsbeamte rechnen; um so vorsichtiger muß er sich in dieser Hinsicht verhalten. Der Angeklagte war genug gewarnt und wußte, was ihm drohte, wenn er seinen Fühzorn nicht endlich bezwang. Es erschien daher nicht angebracht, die Tat mit einer der leichteren Strafen zu ahnden. Auf der anderen Seite kann der Angeklagte jedoch auch nichts dafür, daß sein Fall im Revier der erste ist, der vor das soziale Ehrengericht kommt. Er durfte deshalb auch nicht darunter leiden, daß gewisse Teile der Bevölkerung erwarten mochten, hier ein ganz besonders abschreckendes Beispiel aufgestellt zu erhalten.

Es war weiterhin zu berücksichtigen, daß der Angeklagte durch die lange Dauer des Ermittlungsverfahrens, die wechselnde Haltung des Treuhänders, die Suspension vom Amte, einen Tantiemeverlust in Höhe von annähernd tausend RM. schon schwer gequält und wirtschaftlich betroffen worden ist. Ob die Grube in der Lage sein wird, ihm ohne weiteres wieder seinen früheren Arbeitsplatz zu geben, steht dahin. Möglicherweise hat die berufliche Laufbahn des strebsamen Angeklagten einen Bruch erhalten. Schließlich war noch zu berücksichtigen, daß der Angeklagte sich doch trotz seines aufbrausenden Temperamentes durch jahrelange Amtsführung auch Freunde in der Belegschaft erworben hat, indem er aner kennenswerte Eigenschaften eines zwar strengen aber gerechten Vorgesetzten bewies. Es war für die Beurteilung seiner weiteren Eignung zum Reviersteiger und für die ganze Bemessung der Strafe nicht unerheblich, daß der Angeklagte doch etwa vierzig Jahre, und zumieft ältere Leute, gefunden hat, die bereit waren,

ihm schwarz auf weiß zu bescheinigen, daß sie ihn für einen anständigen, gerecht denkenden und auch fürsorglichen Vorgesetzten halten und damit kundzutun, daß sie die Auffassung, die in der öffentlichen Meinung zum Teil vorschnell und demagogisch vertreten worden ist, keineswegs teilen, der Angeklagte sei als Beamter und Fahrsteiger für das Revier weiterhin nicht „tragbar“. Der Angeklagte ist verheiratet und hat ein Kind. Er hat sich in sehr jungem Alter im Kriege ausgezeichnet, anschließend daran auch im schlesischen Heimatschutz.

Nach alledem erschien eine Ordnungsstrafe in Höhe etwa eines Monatsgehalts nicht nur angemessen, sondern auch als völlig ausreichende Sühne der beurteilten Tat.

Das Gericht erwartet von dieser Entscheidung, sofern sie rechtskräftig werden sollte, zuversichtlich die völlige Wiederherstellung des von dem Angeklagten gestörten Arbeitsfriedens im Revier.

Es erwartet von dem Angeklagten, daß er sich in Zukunft jederzeit durch sein Verhalten der Achtung würdig erweisen wird, die sich aus seiner gehobenen Aufsichtsstellung eines Reviersteiger-Diensttuer in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Er wird sich darüber klar sein müssen, daß ein nochmaliger Rückfall in seine früheren Gepflogenheiten der Gefolgschaftsbehandlung ihm aller Voraussicht nach den Arbeitsplatz kosten muß.

Das Gericht erwartet andererseits aber auch von der Gefolgschaft und deren Vertrauensleuten, daß der Fall hiermit als völlig erledigt betrachtet wird, und daß dem Angeklagten nicht nur keinerlei Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden, sich in seiner Aufsichtsstellung im Betriebe fortan sozial einwandfrei zu bewähren, sondern daß er in diesem Bestreben auch verständnisvoll unterstützt wird.

Gegen das Urteil ist Berufung eingelegt. Von einer Besprechung der die ganze Problematik der sozialen Ehrengerichtbarkeit aufrrollenden Entscheidung ist daher abgesehen.

Mansfeld.

Nr. 20 (Soz. Ehrengericht)

1. Der sozialen Ehrengerichtbarkeit unterliegen grundsätzlich alle Angehörigen einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft. Ausgenommen sind lediglich diejenigen Personenkreise, die das Gesetz selbst bestimmt. Die Angehörigen eines reichsgesetzlich anerkannten Standes, insbesondere der Kulturkammer, sind nicht ausgenommen.

2. Bei der Beurteilung, ob eine Handlung der Aburteilung durch das soziale Ehrengericht unterliegt, kommt es auf die innere Gesinnung und ein entsprechendes Verhalten des Beschuldigten an. In der Erregung getane Äußerungen, also Affekthandlungen, sind keine böswilligen Ehrenkränkungen. Solche liegen dagegen vor bei vorsätzlichen Beschimpfungen.

3. Grundsätze der Strafbemessung.

— §§ 35, 36 Ziff. 1, 38 UWG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg in Berlin vom 18. Dezember 1934. — *Soz. Ger.* 21/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist seit August 1934 Intendant eines Theaters. Die Gefolgschaft des Theaters besteht aus etwa 200 Mitgliedern.

Der Treuhänder der Arbeit hat gegen den Angeklagten die Beschuldigung erhoben, seine durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten dadurch gröblich verletzt zu haben, daß er unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe die Ehre der Angehörigen seiner Gefolgschaft böswillig kränkte, indem er sie ständig durch beschimpfende und jedem Anstand widersprechende Äußerungen beleidigte.

In der Hauptverhandlung vom 18. Dezember 1934 vor dem Ehrengericht hat der Angeklagte zunächst die Unzuständigkeit des erkennenden Gerichts geltend gemacht. Zur Begründung seiner Auffassung hat er vorgetragen, daß nach dem Reichskulturkammergesetz vom 22. September 1933 dem Reichsminister für Volksaufklärung und Propaganda die Ermächtigung erteilt sei, die Angehörigen der Tätigkeitszweige, die seinen Aufgabenkreis betreffen, in Körperschaften des öffentlichen Rechts zusammenzufassen. Gemäß § 3 der Ersten Verordnung zur Durchführung dieses Gesetzes vom 1. November 1933 habe die Reichskulturkammer u. a. die Aufgabe erhalten, die sozialen Angelegenheiten der Kulturberufe zu regeln. Nach § 10 dieser Verordnung könnten die Einzelkammern Mitglieder ablehnen oder ausschließen, wenn sie die für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit und Eignung nicht besäßen. Die Kammern könnten auch auf dem Gebiete ihrer Zuständigkeit die Eröffnung und Schließung von Unternehmungen anordnen. Die Präsidenten der Einzelkammern könnten Einzelstrafen festsetzen. Damit sei der Reichskulturkammer

und den ihr angeschlossenen Einzelkammern das Recht gegeben, in jeder Weise in die Angelegenheit ihrer Mitglieder einzugreifen und ihnen die Tätigkeit bei Unzuverlässigkeit zu untersagen. Den Kammern sei eine Disziplinargewalt gegeben, wie sie stärker nicht angeordnet werden könnte. Daher sei für die Bestimmungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit insoweit kein Raum mehr, als es sich um die Ordnung der sozialen Frage und die Frage der sozialen Ehre handle. Die Aufsicht über diese Angelegenheiten sei ausschließlich auf die Reichskulturkammer übergegangen. Das Reichskulturkammer-Gesetz mit seinen Durchführungsverordnungen sei als Spezialgesetz gegenüber den Bestimmungen über die soziale Ehrengerichtbarkeit im Arbeitsordnungs-gesetz anzusehen.

Diese Auffassung des Angeklagten ist rechtsirrig.

Der sozialen Ehrengerichtbarkeit (§ 35 ff. AOG.) unterliegen grundsätzlich alle Angehörigen einer Betriebs- oder Dienstgemeinschaft mit Ausnahme derjenigen Personengruppe, die das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit selbst bestimmt. Nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 36 Abs. 2 AOG. sind zunächst die Beamten und Soldaten der sozialen Ehrenordnung nicht unterworfen. Sie unterstehen allein der beamtenrechtlichen und militärischen Disziplinargewalt.

Die soziale Ehrengerichtbarkeit des Arbeitsordnungsgesetzes gilt ferner nur für die Angehörigen eines Betriebes im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Auf welche Betriebe die Vorschriften des AOG. keine Anwendung finden, bestimmt § 4 Abs. 3 dieses Gesetzes. Die kulturellen Betriebe sind hier nicht genannt. Daß das Theaterunternehmen, in dem der Angeklagte als Führer des Betriebes arbeitet, aber ein Betrieb im Sinne des AOG. ist, steht außer allem Zweifel. Der Angeklagte ist daher Führer eines Betriebes im Sinne des Arbeitsordnungsgesetzes und unterliegt als solcher der sozialen Ehrengerichtbarkeit dieses Gesetzes.

Dem Angeklagten wird im einzelnen vorgeworfen, daß er die Ehre der Angehörigen seiner Gefolgschaft dadurch böswillig kränkte, indem er sie ständig durch beschimpfende und jedem Anstand widersprechende Äußerungen beleidigte. Der Angeklagte bestreitet, die ihm zur Last gelegten beleidigenden Äußerungen getan zu haben.

Die Hauptverhandlung hat jedoch entgegen der Einlassung des Angeklagten den vollen Beweis für die Richtigkeit der ihm zur Last gelegten Beschuldigungen erbracht.

(Es folgt hier die umfangreiche Beweisaufnahme.)

Das Verhalten des Angeklagten stellt eine schwerste Kränkung der Ehre der Angehörigen seiner Gefolgschaft dar. Sie ist unter Mißbrauch der Machtstellung des Angeklagten im Betriebe und, wie die Zeugen befundet haben, boshaft und böswillig erfolgt.

Bei der Entscheidung der Schuldfrage ist das Gericht von folgenden grundsätzlichen Erwägungen ausgegangen:

Die nationale Staatsidee gipfelt in dem Grundsatz der Volksgemeinschaft, in der Stellung des „Wir“ über das „Ich“. Eine solche Gemeinschaft setzt aber ein inneres Zusammengehörigkeitsgefühl voraus, das nur aus dem Herzen kommen kann. Nur wer in dem anderen nicht nur den Volksgenossen, sondern den Bruder, den Kameraden sieht und danach handelt, ist wahrer und gemeinschaftlicher Geisteszugehöriger, wahrer Kameradschaftsfähiger. Eine wahre Volksgemeinschaft ist aber nicht denkbar, ohne eine gegenseitige Achtung. Dem sich als Gemeinschaftsmitglied fühlenden Deutschen muß die Achtung durch die Gemeinschaft, seine Ehre Ziel seines Strebens und wertvollster Besitz sein. Geschützt wird diese Ehre auf dem Gebiete des Arbeitslebens der schaffenden Volksgenossen durch die Ehrenordnung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Durch die Einführung einer solchen sozialen Ehrenordnung wird das Arbeitsverhältnis aus der materiellen Ebene herausgenommen und auf eine neue ethische Grundlage gestellt. Sie bedeutet eine bewußte Abkehr von dem bisherigen allein schuldrechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses und ein Bekenntnis zu dem alten deutschrechtlichen Treue-Dienstvertrag. Nicht mehr der schuldrechtliche Arbeitsvertrag allein soll das Tun und Lassen der Vertragspartei bestimmen, sondern die ehrenhafte soziale Gesinnung und ein Verhalten, wie sie die drei Pflichtengruppen des § 35 und der übrige Inhalt des AOG. als Richtschnur für das Leben in einer Betriebsgemeinschaft und damit im Gesamtorganismus der Wirtschaft aufstellen und voraussetzen. Auf diese innere Gesinnung und ein entsprechendes Verhalten kommt es allein an. Wer gegen diese Grundsätze verstößt, wird sich vor den sozialen Ehrengerichten zu verantworten haben.

Im vorliegenden Falle hat der Angeklagte nach seiner Gesinnung und auf Grund seines Verhaltens auf das schwerste diese Grundsätze verletzt.

Zunächst hat der Angeklagte gegen die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten verstoßen (§ 35 Satz 1 WGG.). Zu diesen Pflichten gehört in erster Linie die Fürsorgepflicht. Denn als Führer des Betriebes hat er für das Wohl der Gefolgschaftsangehörigen zu sorgen (§ 2 Abs. 2 WGG.). Die Gefolgschaft des Theaters arbeitet unbestritten unter den schwierigsten Verhältnissen: Arbeitszeit bei zwei Vorstellungen in der Regel 10—12 Stunden, völlig ungenügende Garderoben- und Ankleideräume, keine oder völlig unzureichende Aufenthaltsräume, kein Erfrischungsraum.

Das erkennende Gericht war der Auffassung, daß diese Zustände wohl eine Ausnahmeerscheinung im deutschen Theaterleben darstellen dürften. Um so mehr hatte der Angeklagte die Pflicht als Führer des Betriebes, sich seiner Gefolgschaft anzunehmen und auf eine Besserung dieser Verhältnisse hinzuwirken. Wohl sind dem Angeklagten alle diese Klagen wiederholt von Mitgliedern des Vertrauensrates und vom Obmann der NSD. vorgebracht worden. Er hat in keinem einzigen Falle tatsächlich für Abhilfe gesorgt. Das Gericht hat zwar dem Angeklagten zugute gehalten, daß er mit gewissen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatte. Das Gericht war andererseits der Ansicht, daß es dem Angeklagten bei einigermaßen gutem Willen durchaus möglich war, mit verhältnismäßig geringen Mitteln wenigstens einen Teil der herrschenden Mängel zu beseitigen. Wenn dies nicht geschah, so lag dies allein an der unsozialen Einstellung des Angeklagten.

Der Angeklagte hat sich ferner durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung als Führer des Betriebes in der Betriebsgemeinschaft ergibt (§ 35 Satz 2 WGG.). Der Angeklagte hatte daher die Grundsätze der anständigen Gesinnung, der Ehre und der Kameradschaft zu befolgen, um sich auf diese Weise Achtung und Vertrauen zu erwerben. Das Gegenteil hat der Angeklagte durch sein Verhalten getan.

Durch sein Verhalten hat sich der Angeklagte außerhalb der Betriebsgemeinschaft gestellt. Er hat damit auch gegen seine Pflicht verstoßen, im Bewußtsein seiner Verantwortung sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen (§ 35 Satz 3 WGG.).

Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten werden als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gefühnt (§ 36 Abs. 1 WGG.).

Der Angeklagte hat sich solcher gröblichen Verstöße gegen die soziale Ehre schuldig gemacht. Denn er hat durch sein Gesamtverhalten als Führer des Betriebes böswillig die Ehre der Angehörigen seiner Gefolgschaft gekränkt, indem er sie ständig durch beschimpfende und jedem Anstand widersprechende Äußerungen, wie bereits im einzelnen angegeben, beleidigte.

An der Böswilligkeit der Handlungsweise des Angeklagten kann kein Zweifel bestehen. Die Beweisaufnahme hat eindeutig ergeben, daß es sich bei diesen Äußerungen nicht um gelegentliche, in der Erregung gefallene Worte, sondern um vorsätzliche Beschimpfungen gehandelt hat, die in den Gefolgschaftsmitgliedern den Eindruck einer absichtlichen, fortgesetzten schweren Ehrenkränkung hinterließen.

Gegenüber diesen völlig eindeutigen Bekundungen der Zeugen, die die Boshaftigkeit und Böswilligkeit des Angeklagten klar erkennen lassen, kann sich dieser auch nicht darauf berufen, daß sein Verhalten aus einer gewissen Nervosität, die ihren Grund in künstlerischen und materiellen Sorgen habe, zu verstehen und der Ton am Theater nicht mit dem üblichen Maß zu messen und zu werten sei, wie in anderen Betrieben. Das Gericht verkennt die besonderen Belange und Eigenheiten des Theaterlebens keineswegs. Gewiß kann aus der Aufregung über das künftige Gelingen einer Neuaufführung in den Proben auch einmal ein hartes Wort fallen. Niemand wird es übelnehmen oder als eine böswillige Ehrenkränkung auffassen, wenn es sich tatsächlich nur um eine in der Erregung gefallene Äußerung, eine gelegentliche „Entgleisung“ handelt, um so weniger, wenn sich der Betreffende nachträglich entschuldigt.

Um derartige Fälle handelt es sich aber vorliegend nicht. Mit einem Wust von gemeinsten Schimpfworten hat der Angeklagte bei der geringsten Gelegenheit seine Gefolgschaftsmitglieder überschüttet und ihnen auf jede Art und Weise zu erkennen gegeben, daß sie in seinen Augen eben doch nur Menschen zweiter Klasse seien. Nur allein im Bewußtsein und unter Ausnutzung seiner Machtposition als Intendant und allein verantwortlicher Leiter und Führer des Theaters hat der Beklagte gewagt, seine Gefolgschaft in der Weise zu behandeln, wie er es getan hat.

Mit diesen Feststellungen hat sich der Angeklagte eines gröblichen Verstoßes gegen § 36 Ziff. 1 WGG. schuldig gemacht. Er war daher im ehrengerichtlichen Verfahren zu bestrafen.

Bei der Entscheidung über die Art und Höhe der gegen den Angeklagten zu erkennenden Ehrenstrafe ist das Gericht von folgenden Erwägungen ausgegangen:

Die soziale Ehrengerichtbarkeit hat die Aufgabe, darüber zu wachen, daß die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft zu einer ehrenhaften Gesinnung erzogen werden. Damit ist sie als disziplinäre Gerichtbarkeit gekennzeichnet. Während im Kriminalstrafrecht jedem Deliktstatbestand eine bestimmte, meist rahmenmäßige Strafe zugeordnet ist, sieht das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit davon ab, jeden einzelnen Verstoß gegen die soziale Ehre nach bestimmten, der Höhe nach rahmenmäßig festgelegten Strafen zu bedrohen. Den Ehrengerichten sind eine Reihe von Strafmöglichkeiten an die Hand gegeben, aus denen im Einzelfall die Strafe zu entnehmen ist. Daraus folgt, daß die Verantwortung der Frage, welche Strafe im Einzelfall zu verhängen ist, sich nach der Schwere des Falles richtet. Nach der Auffassung des erkennenden Gerichts liegt im vorliegenden Falle in dem Gesamtverhalten des Angeklagten aus folgenden Gründen ein schwerster Verstoß gegen die soziale Ehre.

Wie bereits bei der Erörterung der Schuldfrage im einzelnen ausgeführt, arbeitet die Gefolgschaft unter den schwierigsten äußeren Verhältnissen. Die lange Arbeitszeit, die fehlenden oder völlig ungenügenden notwendigen sozialen Einrichtungen, die dauernde stärkste Beanspruchung der geistigen und körperlichen Kräfte mit dem Ziele, möglichst große künstlerische Wirkungen und Erfolge herauszuarbeiten, machen ein solches Arbeitsleben zu einem der härtesten Kämpfe um das Dasein, den man sich vorstellen kann. Aus solchen Verhältnissen erwachsen dem Führer des Betriebes besonders große Aufgaben. Wie eine Truppe im Frieden und im Kriege selbst unter den größten Strapazen, Opfern und Entbehrungen zu höchsten Leistungen befähigt ist, wenn ihr Führer nicht nur äußerlich, sondern auch innerlich mit ihr steht, ihre Nöte in jeder Beziehung teilt und fühlt, in jeder Lage darauf bedacht ist, wo und wie er jedem einzelnen seiner Kameraden helfen kann und nicht Ruhe und Raft kennt, bis er geholfen hat, so wird auch der Soldat des Arbeitslebens opferwillig den härtesten Daseinskampf auf sich nehmen, wenn er von einem Führer geleitet wird, der in seinem ganzen Denken und Handeln von den gleichen Grundsätzen der Treue, der Kameradschaft, der Anständigkeit, des Pflichtbewußtseins, der Verantwortung und des sozialen Ver-

ständnisses für die Nöte des anderen, der Arbeitskameraden, durchdrungen ist. Derjenige aber ist kein Führer, oder der Berufung in sein hohes Amt unwürdig, der nicht nur, wie es der Angeklagte getan hat, diese Eigenschaften völlig vermissen läßt, sondern sein ganzes Verhalten zu seinen unter den schwierigsten Umständen arbeitenden Gefolgschaftsmitgliedern darauf abstellt, als habe er es mit Menschen zweiter Klasse zu tun.

Hinzu kommt als weiteres strafverschärfendes Moment das hartnäckige Leugnen des Angeklagten. Wenn der Angeklagte noch in der Hauptverhandlung den Mut aufgebracht und zugegeben hätte, daß er die ihm zur Last gelegten Äußerungen zu seinem Bedauern getan habe, aber ehrlich Besserung gelobe, so hätte das Gericht ein solches offenes und freiwilliges Bekenntnis einer Schuld bei der Entscheidung über die Strafzumessung entsprechend gewürdigt. Statt dessen verlegte sich der Angeklagte gegenüber den klaren und eindeutigen Befundungen der Zeugen auf hartnäckiges Leugnen, auf Ausflüchte und Ausreden und auf haltlose Verdächtigungen der Zeugen.

Der Angeklagte ist Mitglied der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei. Gerade als Parteigenosse muß er sich der besonderen Verantwortung bewußt sein, vorbildlich und beispielgebend unter seinen Volksgenossen im allgemeinen und als Führer eines Betriebes unter seinen Gefolgschaftsmitgliedern im besonderen zu wirken, um sich die Achtung und das Vertrauen seiner Gefolgschaftsmitglieder als nationalsozialistischer Führer zu erringen. Das Gegenteil hat der Angeklagte durch sein Verhalten bewiesen. Mit Recht haben einzelne Zeugen aus den Reihen der Gefolgschaftsmitglieder bei ihrer gerichtlichen Vernehmung ihre Verwunderung darüber ausgesprochen, daß ein solches Verhalten, wie es der Angeklagte an den Tag gelegt habe, in einem nationalsozialistischen Staat noch möglich sei. Selbst, wenn der Angeklagte nach seiner Behauptung der Meinung war, daß noch gewisse kommunistische Elemente in seiner Gefolgschaft vorhanden seien, so mußte er sich darüber klar sein, daß er durch sein Verhalten der Gefolgschaft gegenüber einen solchen kommunistischen Einfluß nicht beseitigte, sondern vielmehr ihm neue Nahrung gab. Auf der anderen Seite wußte der Angeklagte, daß eine ganze Reihe seiner Gefolgschaftsmitglieder — etwa vierzig — Mitglieder der NSDAP. bzw. der SA., und zwar des Sturmes „Horst Wessel“ sind. Unter diesen Gefolgschaftsmitgliedern befinden sich verschiedene alte Kämpfer in der Bewegung.

Das erkennende Gericht hat daher grundsätzlich die Auffassung vertreten, daß das Verhalten des Angeklagten seine Bestrafung durch Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, gerechtfertigt hätte. Wenn das Gericht von der Verhängung dieser schwersten Ehrenstrafe abgesehen hat, so zunächst aus der Erwägung, daß der Angeklagte bereits selbst bei den zuständigen Stellen gebeten hat, ihn von seinen Verpflichtungen als Führer zu entbinden. Auf der anderen Seite wollte das Gericht dem Angeklagten aber nicht eine letzte Möglichkeit nehmen, sich in einem anderen Betriebe als wahrhaft nationalsozialistischer Betriebsführer zu bewähren.

Aus diesen Gründen hat das Gericht von der Verhängung der Höchststrafe Abstand genommen.

Gegen den Angeklagten mußte daher auf eine Geldstrafe erkannt werden.

Gegenüber einem Betriebsführer, der, wie es der Angeklagte getan hat, durch sein Gesamtverhalten die Grundsätze der Ehre, der Achtung vor seinen Arbeitskameraden, der Anständigkeit und der Kameradschaft ständig mit Füßen getreten hat, konnte aber nur die höchste Geldstrafe in Frage kommen, zumal das Gericht grundsätzlich der Auffassung war, daß der Angeklagte durch sein Verhalten die Höchststrafe überhaupt, nämlich die Aberkennung der Führereigenschaft, verdient hätte.

Das Gericht mußte in Erfüllung der ihm durch den Gesetzgeber gestellten Erziehungsaufgabe bei seiner Entscheidung über die Höhe der zu verhängenden Strafe klar und unmißverständlich zum Ausdruck bringen, daß eine Gesinnung und ein Verhalten, wie sie der Angeklagte gezeigt hat, im nationalsozialistischen Staat nicht geduldet wird und schärfste Sühne erfahren muß.

Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens beruht auf § 55 WGG.

Anmerkung. Der Angeklagte hat die Entscheidung des Reichsehrengerichtshofes angerufen. Auf das in mancher Hinsicht bemerkenswerte Urteil wird daher später zurückzukommen sein. Mansfeld.

Nr. 21 (Soz. Ehrengericht)

Wöswillige Ausnutzung der Arbeitskraft durch Bereitstellung einer unwürdigen Wohnung an einen Landarbeiter.

— §§ 35, 36 Ziff. 1, 38 WGG. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark vom 8. Januar 1935. — E. G. 7/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist Besitzer einer Bauernstelle. Er beschäftigt drei junge Leute und zwei verheiratete Tagelöhner als Deputatarbeiter. Die Tagelöhner bewohnen ein in zwei Wohnungen aufgeteiltes Haus in unmittelbarer Nähe des im Hauptgebäude mit seiner Familie und seinen jungen Leuten wohnenden Angeklagten. Jede Tagelöhner-Wohnung enthält drei Räume, nämlich eine Wohnstube, eine Schlafstube und die Küche. Bis zum 31. Dezember vorigen Jahres hatte die eine Wohnung der Deputatarbeiter W., der verheiratet ist und drei Kinder im Alter von 9, 5 und 2 Jahren hat.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme war die Wohnung W.s in einem sehr mangelhaften Zustand. Die Fenster, an denen Scharniere fehlten und die nur notdürftig mit Draht, Bindfaden und Nägeln zusammengehalten wurden, waren so undicht, daß in die Wohnstube eindringendes Wasser von der Wand herunterlief. Der Rahmen der Haustüre war lose und morsch. Der Fußboden in der Wohnstube konnte bei festem Auftreten an einer Stelle durchbrechen. In der Schlafstube waren die beiden von den Eheleuten W. erst vor 2 Jahren neu angeschafften Bettstellen infolge der Feuchtigkeit verspakt. In der Speisekammer hatten sich von der Gipsdecke Teile gelöst, so daß die Speisen, um sie vor dem Hereinfallen von Gipsteilen zu schützen, in der Schlafstube verwahrt werden mußten. Im Küchenfußboden befanden sich große Löcher. In den Fachwerkwänden waren große Löcher. Der Angeklagte war über diese Mängel im wesentlichen unterrichtet; trotzdem sorgte er nicht für Abhilfe. Nur wenn es infolge Dachschadens durchregnete, wurde das Dach frisch geteert. Sonst halfen alle Vorrichtungen der Eheleute W. wegen Inlandssetzung der Wohnung beim Angeklagten nichts. W. sah sich daher gezwungen, sich im Februar 1934 bei der für ihn zuständigen Kreisamtsleitung der Deutschen Arbeitsfront zu beschweren. Diese Beschwerde ist dem Angeklagten damals nicht bekannt geworden. Eine zweite, im Mai 1934 erhobene Beschwerde beantwortete der Angeklagte mit der am 1. Juni zum 1. Dezember 1934 ausgesprochenen Kündigung W.s. Da diese Kündigung nach dem Arbeitsvertrag nicht zulässig war, kündigte der Angeklagte am 1. Juli auf den 31. De-

zember 1934. An der Wohnung ließ der Angeklagte zunächst nichts machen. Erst am 19. November 1934 ließ er durch seinen für ihn ständig tätigen Tischler 3 Fenster mit 6 Flügeln herausnehmen; sie wurden erst am 29. November wieder eingesetzt. In der Zwischenzeit mußten die Fensteröffnungen mit Säcken verhängt werden. Das mußte der Angeklagte. Die Ausführung der Tischlerarbeiten, die noch nicht einen ganzen Tag in Anspruch zu nehmen brauchten, verzögerte sich, weil der Angeklagte sie von der Hergabe eines Kostenanschlags abhängig gemacht hat. Der Angeklagte war verpflichtet, die unbedingt notwendigen und mit verhältnismäßig geringen Kosten verbundenen Fensterreparaturen sofort dem Tischler zu übertragen. Es war die alleinige Schuld des Angeklagten, daß diese Herstellungsarbeiten erst in dem witterungsmäßig außerordentlich ungünstigen Monat November ausgeführt wurden. Der Angeklagte war nicht berechtigt, die Arbeit dadurch noch weiter hinauszuzögern, daß er erst einen Kostenanschlag haben wollte. Er schikanierte in böser Absicht die zu seiner Gefolgschaft gehörigen Eheleute W., wenn er nicht für umgehende Rücklieferung der reparierten Fenster sorgte. Es kennzeichnet den Angeklagten, daß er die Tischlerarbeiten nicht einmal bezahlt, sondern die Bezahlung der Gemeinde überlassen hat. Der Angeklagte hat die Wohnung W., die dieser am 31. Dezember 1934 räumen mußte, derart verwahrlosen lassen, daß sie als menschenwürdig nicht mehr anzusprechen war. W. hatte als Deputatarbeiter Anspruch auf eine anständige, die Gesundheit seiner Familie nicht gefährdende Wohnung. Der Angeklagte hatte als Betriebsführer die Pflicht, die Wohnung seines Gefolgsmanes W. entsprechend instandzuhalten. Ein Vergleich dieser Wohnung mit den von dem als Zeuge vernommenen Tagelöhner Sch. seit dem 1. Mai 1934 in demselben Gebäude bewohnten Räumlichkeiten zeigt, daß der Angeklagte bei einigem guten Willen die von W. bewohnten Räume wieder so hätte herrichten lassen können, daß sie den berechtigten Ansprüchen eines Deputatarbeiters genügten. Er unterließ das aus feindlicher Einstellung gegen die Eheleute W. Es kann dahingestellt bleiben, ob, wie der Angeklagte zu seiner Verteidigung anführte, Frau W. streitföchtig und klatschföchtig ist. Der Angeklagte kann auch sein pflichtwidriges Verhalten nicht damit rechtfertigen, daß Frau W. sich seit dem 8. April 1934 zu Unrecht geweigert hat, morgens die Kühe zu melken. Das wäre vielleicht ein Grund zur sofortigen

Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gewesen. Ebensowenig kann es ihn entlasten, daß W., wie der Angeklagte angibt, verbotswidrig im Stalle und beim Melken geraucht hat, daß Frau W. den Garten nicht ordentlich und rechtzeitig bestellt und die Asche nicht, wie vorgesehen, auf den Komposthaufen geworfen hat.

Der Angeklagte hat dadurch, daß er die dem Deputatarbeiter laut Arbeitsvertrag zur Verfügung gestellte Wohnung in einem die Gesundheit der Familie W. gefährdenden Zustande beließ und trotz verschiedener Vorstellungen nicht für eine sofortige gründliche Abstellung der schweren Mängel sorgte, unter Mißbrauch seiner Machtstellung als Betriebsführer die Arbeitskraft der Eheleute W., die zu seiner Gefolgschaft gehörten, böswillig ausgenutzt und damit gröblich die durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten verletzt (§ 36 Ziffer 1 UWG.).

Die unsoziale Gesinnung des Angeklagten ist nicht nur aus vorstehenden Feststellungen zu entnehmen, sondern auch aus folgenden Vorfällen:

Im Mai und Oktober 1934 hielt Frau W. dem Angeklagten vor, daß sie noch schlechter als die Hunde untergebracht wären, daß sie in einem Hundestall schlafen mußten. Der Angeklagte wehrte sich nicht gegen diesen, ihn in seiner Eigenschaft als Betriebsführer schwer belastenden Vorwurf, sondern antwortete Frau W. mit den plattdeutsch gesprochenen Worten: „Dat schöl se ok.“ In dieser Äußerung sieht der Treuhänder der Arbeit eine böswillige Ehrenkränkung. Das Ehrengericht konnte sich dieser Auffassung nicht anschließen. Frau W. hat die allerdings sehr übel und gehässig klingenden Worte des Angeklagten förmlich herausgefordert. Nach der Befragung der Zeugin W. ist der Angeklagte damals aufgeregt gewesen. Eine böswillige Ehrenkränkung konnte in den in der Erregung hingeworfenen Worten des Angeklagten nicht erblickt werden. Sie sind aber ein Beleg dafür, daß auch der Angeklagte den Vergleich der Wohnung mit einem Hundestall durchaus passend fand. Es ist auch bezeichnend, daß der Angeklagte dem Ehrengericht vor der Hauptverhandlung mitgeteilt hatte, er habe die Absicht, aus der Wohnung einen Viehstall zu machen.

Die gegen den Angeklagten festzusetzende Strafe mußte so bemessen werden, daß der Angeklagte künftig auch hinsichtlich der Wohnung seinen sozialen Pflichten der Gefolgschaft gegenüber nachkommt. Der Angeklagte lebt in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen.

Die erkannte (Geld-)Strafe erschien ausreichend und angemessen. Nach § 55 Absatz 2 ADO. sind dem Angeklagten die Kosten des Verfahrens auferlegt worden.

Nr. 22 (Soz. Ehrengericht)

Ehrengerichtliche Verfolgung wegen verspäteten Erlasses der Betriebsordnung.

— §§ 35, 36 Ziff. 3, 38 ADO. —

Entscheidung des Vorsitzenden des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg vom 10. Dezember 1934. — S. E. Ger. 6/34. —

Gegen den Beschuldigten wird eine Ordnungsstrafe von 100 RM. (Einhundert Reichsmark) festgesetzt.

Dem Beschuldigten werden die Kosten des Verfahrens auferlegt.

Aus den Gründen:

Die Ermittlungen haben ergeben, daß der Beschuldigte nach seiner eigenen Einlassung bis 1. Oktober 1934 eine Betriebsordnung nicht erlassen hat.

Gemäß § 26 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit hatte der Beschuldigte für die Gefolgschaft seines Betriebes eine Betriebsordnung zu erlassen.

Die Frist, bis zu der die Betriebsordnung zu erlassen war, war zunächst im § 71 ADO. auf den 1. Juli 1934 festgesetzt worden. Durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 21. Juni 1934 (RGBl. I S. 517) ist diese Frist bis zum 1. Oktober 1934 verlängert worden. Bei dieser Gelegenheit haben der Reichsarbeitsminister und der Reichswirtschaftsminister besonders darauf hingewiesen, daß unter keinen Umständen eine Ueberschreitung dieser Frist zulässig sei.

Der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg hatte Anfang September 1934 eine Anordnung erlassen, in der er alle Betriebsführer ersuchte, schnellstens ihrer gesetzlichen Pflicht nachzukommen und eine Betriebsordnung für die Gefolgschaftsmitglieder ihres Betriebes zu erlassen. In dieser Anordnung wies der Treuhänder der Arbeit ausdrücklich darauf hin, daß er sich vorbehielte, gegen diejenigen Betriebsführer, die ihrer gesetzlichen Pflicht bis zum 1. Oktober 1934 nicht nachgekommen seien, das Verfahren vor dem sozialen Ehrengericht einzuleiten.

Diese Anordnung des Treuhänders der Arbeit ist in der gesamten Tagespresse und der einschlägigen Fachpresse veröffentlicht worden.

Trotzdem ist der Beschuldigte seiner zwingenden gesetzlichen Verpflichtung, für seinen Betrieb bis zum 1. Oktober 1934 eine Betriebsordnung zu erlassen, nicht nachgekommen. Er führt zu seiner Entschuldigung an, er habe angenommen, daß er nicht verpflichtet gewesen sei, eine Betriebsordnung gemäß § 26 ADO. zu erlassen, weil in seinem Betriebe bisher eine alte Arbeitsordnung vorhanden gewesen sei.

Diese Begründung kann die Säumnis des Beschuldigten nicht entschuldigen, ganz abgesehen davon, daß sie durchaus unglaubwürdig erscheint. Sie kann nur als böser Wille und als ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegenüber den schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit gedeutet werden. Für die Richtigkeit dieser Annahme spricht auch insbesondere der Umstand, daß es der Beschuldigte nicht einmal für notwendig gehalten hat, sich auf die Aufforderung des erkennenden Gerichts rechtzeitig zu der Beschuldigung zu äußern.

Daher rechtfertigt das Verhalten des Beschuldigten keine ehrengerichtliche Bestrafung.

Bei der Strafzumessung erschien eine Ordnungsstrafe von Einhundert Reichsmark angemessen.

Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens beruht auf § 55 ADO.

Nr. 23 (Soz. Ehrengericht)

Anzüchtige Annäherungsversuche des Betriebsinhabers sind eine böswillige Ehrenkränkung der Gefolgschaftsmitglieder. Auch Ausländer unterliegen der ehrengerichtlichen Bestrafung. Taten vor dem Inkrafttreten des Gesetzes sind zwar nicht zu bestrafen, lassen aber einen Rückschluß auf die Gesinnung zu.

— §§ 35, 36 Ziff. 1, 38 ADO. —

Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Hessen in Frankfurt vom 17. Dezember 1934. — S. E. 2/34. —

Aus den Gründen:

Der Angeklagte ist französischer Staatsangehöriger. Er betreibt seit einigen Jahren ein Kaffee, verbunden mit Konditorei.

Im Oktober 1933 trat die jetzt 28jährige L. M. als Servierfräulein in den Betrieb ein. Gleich in den ersten Tagen versuchte der Angeklagte, sich der L. M. zu nähern. Er forderte sie nachts, nach Schluß des Betriebes und noch innerhalb der Betriebsräume auf, mit ihm auszugehen. Als ihm dies abge schlagen wurde, wurde er zudringlich und faßte die L. M. um die Taille. Obwohl die L. M. sich dem entzog, wiederholte der Angeklagte diesen Versuch in der nächsten Zeit mehrfach.

Eines Nachts in der Faschingszeit 1934, etwa gegen 0,30 Uhr, befand sich die L. M. auf dem Heimweg. Als sie etwa an der Ecke der L.-Straße war, holte der Angeklagte, der ihr offenbar nachgegangen war, sie ein. Er bat sie beinahe flehentlich, doch endlich einmal mit ihm eine Nacht im Hotel zu verbringen. Er schlug ihr vor, sie möge zunächst irgendwo hingehen und etwas essen und dann ihn um 2.30 Uhr, wenn sein Geschäft geschlossen sei, treffen. Sie hielt ihm entgegen, wie er sich denn ein derartiges Gebaren zwischen Chef und Personal vorstelle, worauf er zur Antwort gab, sie habe es dann viel schöner bei ihm. Zufällig kamen einige Stammgäste des Angeklagten vorbei. Der Angeklagte verabschiedete sich rasch und rief der L. M. noch zu: „Kommen Sie bestimmt, ich erwarte Sie.“ L. M. ging jedoch nicht zu dem angegebenen Treffpunkt.

Jedesmal wenn L. M. die Annäherungsversuche des Angeklagten zurückgewiesen hatte, wurde sie schlecht behandelt; auch fielen Drohungen mit Entlassung.

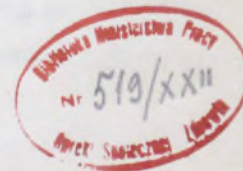
Am Tage nach dem geschilderten Vorgang stellte die Ehefrau des Angeklagten, die offenbar von den Stammgästen etwas gehört hatte, die L. M. zur Rede und fragte, was diese mit dem Angeklagten gehabt habe. L. M. gab eine ausweichende beschwichtigende Antwort. Der Angeklagte erklärte danach seiner Frau, die L. M. sei ihm nachgegangen, er habe sie aber zurückgewiesen.

L. M. blieb trotz der Schwierigkeiten, die ihr der Angeklagte nunmehr machte, im Betrieb, da es für sie schwer war, eine andere Stelle zu finden. Im Oktober 1934 stellte der Angeklagte die L. M. wegen angeblich mangelhafter Bedienung einiger Kundinnen heftig zur Rede und drohte wieder mit Entlassung. L. M. klagte dies der Ehefrau des Angeklagten, worauf diese der L. M. vorwarf, sie sei dem Angeklagten nachgestiegen, habe sich bei jeder Gelegenheit an ihn gedrückt, ihn herausfordernd behandelt und ihm liebe Augen gemacht. L. M. erstattete daraufhin Anzeige bei der Deutschen Arbeitsfront.

Der Angeklagte hat ähnliche, erfolglose Annäherungsversuche auch gegenüber dem 31 Jahre alten Servierfräulein A. R. und dem 32 Jahre alten Servierfräulein L. R. gemacht.

Der Angeklagte hat durch seine wiederholten, trotz Ablehnung fortgesetzten Annäherungsversuche seine Servierfräuleins schwer in ihrer Ehre gekränkt. Er kann hierfür aber nicht zur Verantwortung gezogen werden, weil nicht festgestellt werden konnte, daß er seine Versuche nach dem 30. April 1934 fortgesetzt hat. Der Angeklagte hat aber seine schon vor dem 1. Mai 1934 aufgestellte Behauptung, die L. M. sei ihm nachgestiegen, nach diesem Zeitpunkt aufrechterhalten und insbesondere bei seiner Vernehmung im Ermittlungsverfahren, also vor amtlicher Stelle, wiederholt. Diese Behauptung war unwahr. Genau das Gegenteil traf zu, und der Angeklagte wußte das. Der Angeklagte hat durch diese Behauptung die Ehre der L. M. schwer und böswillig gekränkt. Er hat dies getan unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe. Denn er hat offenbar damit gerechnet, daß die L. M. bei der mißlichen Lage des Arbeitsmarktes in ihrem Gewerbe sich auch dies gefallen lassen müsse.

Er ist daher nach § 36 Abs. 1 Ziff. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 zu bestrafen. Bei der Persönlichkeit des Angeklagten sind Warnung und Verweis als Strafe unwirksam. Eine Geldstrafe ist gegenüber der Schwere der Kränkung keine genügende Sühne. Nur eine Strafe, die an sich einen Makel für den Angeklagten darstellt, kann das an dem Gefolgschaftsmitglied begangene Unrecht ausgleichen. Deshalb mußte dem Angeklagten die Befähigung, Führer eines Betriebes zu sein, aberkannt werden. Eine zeitliche Beschränkung dieser Maßregel ist nicht angebracht. Der Angeklagte hat nicht gelegentlich einen Fehltritt begangen, sondern aus einer verwerflichen Gesinnung heraus gehandelt. Gegenüber dem Strätlingam der L. M., S. R. hat er die Angelegenheit als harmlos hinzustellen versucht mit der Begründung, in dieser Branche nehme man es mit der Moral nicht so genau. Sein Verhalten in der mündlichen Verhandlung war undiszipliniert und läßt nicht hoffen, daß eine wesentliche Aenderung seiner Auffassungen eintreten wird. Es muß also bei dem dauernden Verlust der Fähigkeit, Führer eines Betriebes zu sein, verbleiben.



Verzeichnisse

Die Zahlen bedeuten die Seiten der ersten Abteilung (Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts — RAÖ —) und der zweiten Abteilung (Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte — LAÖ — und Arbeitsgerichte — ArbÖ — sowie der sozialen Ehrengerichte — SozÖ —)

Die Seiten der zweiten Abteilung, also der LAÖ, ArbÖ und SozÖ, sind durchlaufend beziffert.

A. Sachverzeichnis

	Seite
A	
Abertennung d. Fähigk. Betriebsführer zu sein . . .	SozÖ 125, 128, 174, 180, 223
— — auf bestimmte Dauer	SozÖ 132, 223
Abtehrgehd u. Entschädigung n. Berufsbeamtenges. .	RAÖ 29, 127
— i. Vergleichsverfahren	RAÖ 34
— Herabsetzung lt. NotVD.	RAÖ 220
Abtehrschein, Anspruch auf Erteilung	RAÖ 149
Altersversorgung s. u. Pension	
Anfechtung e. Abfindungsvertrags weg. Drohung . .	LAÖ 4
Anordnung, allgemeine nach § 22 ADG.	LAÖ 34 SozÖ 142, 143, 220
Arbeitsdienst, Zuständigk. d. ArbGer. f. Gehaltsff. .	LAÖ 46
Arbeitsentgelt b. Berufsschulbes. d. Lehrlinge . . .	LAÖ 105
— Erfüllungsort	LAÖ 158
— Kostgeldbeihilfe als —	LAÖ 105
— keine mehrfache Kürzung lt. NotVD.	RAÖ 218, 220
— untertarifl. — strafbar § 36 ADG.	SozÖ 89, 138, 139, 175
— s. a. Naturallohn u. Pension	
Arbeitsfront, Ermächtigung nach § 11 ArbÖG. . . .	LAÖ 38, 40, 150
— und Gewerkschaften	RAÖ 77, 87, 91, 93, 95, 97 LAÖ 70
— Organisation	RAÖ 86 LAÖ 72 RAÖ 97
— Passivlegitimation	RAÖ 97
Arbeitsgerichtliches Verfahren, Ablehnung e. Richters,	
Rechtsmittel b. Zurückweisung	RAÖ 115
— Armenrecht, Erstattung d. Anwaltsgeb.	LAÖ 38, 41
— —, Bestellung e. Anwalts	LAÖ 38, 40, 150
— Berufung, Begründung, Erfordernisse	RAÖ 47 LAÖ 48
— — wann wird Verlängerung d. Begründungs-	
frist wirksam?	RAÖ 41

	Seite
— — versp. Vorbringen, Berücksichtigung	NAG 52, 115
— Beweis d. Sachverständige	NAG 121
— — b. Tarifinhalts	NAG 183
— Einspruchsfrist nicht gewahrt d. Einwurf i. Briefkasten d. Gerichts	NAG 146
— Feststellungsinteresse, maßgebender Zeitpunkt	NAG 162
— Fragepflicht b. Tarif-, Statut- u. Gewohnheitsrecht (§ 293 ZPO.)	NAG 187
— Fristverlängerung, Zeitp. d. Wirksamf.	NAG 41
— Gerichtsstand f. Klagen geg. Verein	NAG 156
— Glaubhaftmachung d. Anwalt, Form	NAG 50, 51
— Klagenänderung, Klarstellung d. Parteibezeichnung i. keine —	NAG 97 NAG 72
— Kosten b. Sachverständigengutachten	NAG 133, 134
— — f. Reise e. ausw. Anwalts	NAG 43
— — b. teilw. Zurückn. d. Beschwerde	NAG 151
— Rechtsweg	NAG 166, 171, 175
— — n. Berufsbeamtenges.	NAG 150, 157
— Reisekosten e. Anwalts	NAG 43
— Revision, Begründung, Erfordernisse	NAG 189
— — b. Zurückn. e. Ablehnungsgesuchs	NAG 115
— — weg. Berücks. verspäteten Vorbringens	NAG 120
— Sachverständigengutachten, Beweiswert	NAG 121
— — Kosten	NAG 133, 134
— keine Straffreiheit innerhalb § 890 ZPO.	NAG 46
— Urteilsverkündung, Formalien	NAG 6, 13
— Vertretung d. Anwalt m. Ermächtigung	NAG 38, 40, 150
— Vorprozess als gerichtskundige Tatsache	NAG 115
— Wiedereinsetzung	NAG 49, 147
— — f. spätere Ergänzung d. Antrags	NAG 46
— — unabwehrbarer Zufall, Begriff	NAG 148
— — b. Verschulden d. Anwalts	NAG 46
— Zuständigkeit f. Truppführer d. FAD.	NAG 46
— — f. Klagen geg. Verein	NAG 156
— Zwischenurteil unzul.	NAG 203
Arbeitsplatz, Austausch u. Widerrufsklage	NAG 62
— Entfernung vom —	SozE 52, 117
Arbeitsvertrag, Abschluß, n. StädtD.	NAG 3
— — stillschw. m. neuer NSVerbänden	NAG 77, 87, 91, 93, 95
— — — mit Rauminhaber b. Varietés	NAG 70
— — — unter Verlobten	NAG 193
— Anfechtung weg. Drohung	NAG 125
— Auflösung, stillschw.	NAG 4
— befristeter	NAG 75, 168
— Erfüllungsort	NAG 91, 94
Arbeitszeit, Ueberschreitung d. gesetzl. — ehrengerichtlich strafbar	NAG 158 SozE 89, 175, 181
Arglist, f. Vermirkung	NAG 135
Arzt, Gültigt. e. Konkurrenzkl.	NAG 55
Aufrechnung i. Prozeß	NAG 55
— bei vorj. Schädigung	NAG 116

	Seite
Aufsichtsperson, Ehefrau o. Kinder als — i. Gesch. d. Mannes o. Vaters	SozE 102, 173, 184
Aufwandenschädigung b. beurl. Angest. b. z. Ablauf d. Kündigungsfrist	NAG 123
Auslegung f. u. Pension	SozE 221
Ausländer unterliegen d. Ehrengerichtsbark.	SozE 89, 124, 128, 135, 141, 175, 216
Ausnutzung d. Arbeitskraft strafbar	NAG 175

B

Bäckereien, Arbeitszeit i. —	SozE 92
Bauhilfsarbeiter, Begriff n. Bautarif	NAG 35
Beamte f. u. Wiederherstellung	NAG 202
— Lotterie-Einnehmer als —	NAG 4
Behördenangestellte, Form d. Anstellung n. StädtD.	NAG 46
— Truppführer i. FAD. als —	NAG 46
Beiträge f. u. Sozversicherung	NAG 105
Berufsbeamtentum f. u. Wiederherstellung	NAG 168
Berufsschulbesuch, Zahlg. d. Lehrlingsvergütung	NAG 97
Beschäftigungspflicht	SozE 220
Beschlagnahme d. Gewerkschaftsvermögens, rechtl. Bedeutung	NAG 170, 171
Betriebsordnung, verspät. Erlaß strafbar	NAG 169
Betriebsrat f. u. Betriebsvertretung u. Vertrauensrat	NAG 141, 175
Betriebsrisiko, Bedeutung d. § 2 ADG. f. —	NAG 144, 179
— bei Volkstrauer	NAG 141
Betriebsvertretung, Ernennung n. BGB., Rechtsnatur	NAG 141, 175
— Ernennung n. BGB. f. Betriebe, in denen nicht gewählt war	NAG 144, 179
— Kündigungschutz, maßgeb. Zeitpunkt	NAG 141
— f. a. u. Vertrauensrat	NAG 75
Betriebszellen f. u. NSVD.	NAG 75
Beweislast f. Auflösung e. Arbeitsverhältnisses	NAG 75

D

Darlehnskassen, Anwendung d. Banktarife	NAG 121
Darmhandel, Begriff d. Widlerin	NAG 135
Deutist, Abgrenzung v. Zahnarzt	NAG 135, 138
— Gewerbetreibender?	NAG 134
— Gültigt. e. Konkurrenzkl. m. —	NAG 134
Denunziantentum, fristl. Entl.	NAG 18, 20, 145
Deputant f. u. Wohnung	NAG 164, 171
Derop, Entlassungsstreitigkeiten	NAG 125
Dienstleistung, unentgeltl. u. Verlobte	SozE 192
Direktionsrecht, Umfang	NAG 57
Dollar Klausel, Bedeutung	NAG 106
Donau-Schiffahrtstarif	NAG 84
Drittshaden, Erfaß	NAG 4
Drohung, Anfechtung weg. —	NAG 4

	Seite
E	
Ehegatten, Arbeitsvertrag zwischen	RMG 126
— Verantwortlich, beider i. ehrenger. Verfahren	SozE 101
Ehrengerichtbarkeit, Sinn und Zweck	SozE 95, 123, 196
— § 35 ADG., programmatische Bedeutung	RMG 59
— Auerkennung d. Führerfähigk.	SozE 125, 123, 174, 180, 223
— — auf bestimmte Dauer	SozE 132, 223
— f. a. u. Aufsichtsperson	RMG 58
— nur bei bestimmten Verstößen	SozE 123, 139, 198
— Böswilligkeit, Begriff	SozE 123, 137, 181, 188, 196, 209
— Form d. Entscheidungsgründe	SozE 96, 128, 132, 181, 184
— Geltungsbereich: f. Theater	SozE 209
— — für Ausländer	SozE 221
— b. mehreren Verstößen	SozE 190
— Straf- u. Arbeitsgerichtsbarf. Unterschiede u. Zusammentreffen	SozE 95, 123, 136, 138, 180, 184, 189, 213
— keine Straffreiheit n. Gef. v. 4. 8. 34	SozE 184, 196
— Strafzumessung, Grundsätze	SozE 196, 209
— unehrenhafte Gesinnung, Begriff	SozE 123, 137, 183, 184, 188, 189
— u. Widerrufsklage	RMG 58, 61
— weg. Ausnutzung d. Arbeitskraft	SozE 89, 124, 128, 135, 141, 175, 182, 216
— weg. Beleidigung d. Mitangestellten	SozE 52, 196, 209, 223
— weg. verspät. Erlasses e. Betriebsordnung	SozE 220
— weg. Mißbrauch d. Machtstellung	SozE 51, 52, 96, 100, 101, 117, 133, 196, 209, 223
— weg. Mißhandlung d. Gefolgschaft	SozE 51, 101, 117, 119, 133, 173, 186, 188, 196
— weg. Nichtabführung v. Beiträgen z. SozVerf.	SozE 135
— weg. „Strafverletzung“	SozE 190
— weg. Ueberschreitung der Arbeitszeit	SozE 89, 175, 181
— weg. Unterlassung d. Begrüßung e. Angestellten	SozE 194
— weg. untertarifl. Entlohnung	SozE 89, 138, 139, 175
— weg. unwürdiger Behandlung d. Gefolgschaft	SozE 97, 117, 133, 173, 181, 209
— weg. unzüchtiger Annäherungsversuche	SozE 221
— weg. schlechter Verpflegung	SozE 124
— weg. Zuweisung unzureichender Wohnung	SozE 123, 173, 216
Einspruch n. RMG., b. staatsfeindl. Einstellung	RMG 169, 175
— — f. a. Widerrufsklage	RMG 14
Einzelhandel, Begriff	RMG 200

	Seite
Entfernung v. bish. Arbeitsplatz	SozE 52, 117
Entgelt f. u. Arbeitsentgelt	
Entlassung f. u. fristlose —	RMG 149
Entlassungsbescheinigung, Anspruch auf —	RMG 109
Erfüllungsgeld, Umfang d. Haftung f. —	RMG 158
Erfüllungsort f. Lohnzahlung	RMG 38, 40, 150
Ermächtigung z. Prozeßvertretung durch DVZ.	
F	
Fabrikbetrieb u. Handwerk, Abgrenzung	RMG 29
— — — — —	SozE 89
Familienrechtliches u. arbeitsvertragl. Beschäftigungsverhältnis, Unterschiede	RMG 126
Fideikommiß, Umfang d. Verwaltungspf. e. Direktors	RMG 9
Filialleiter, Entfernung v. Arbeitsplatz	SozE 52
— — — — —	RMG 128
— — — — —	SozE 254
Fristlose Entlassung, § 626 schließt § 323 BGG. nicht aus	RMG 211
— u. Anweisung d. NSD. oder NSDAP.	RMG 215
— — — — —	RMG 15, 16
— kein Ausschluß d. Vereinbarung	RMG 173
— — — — —	RMG 87
— n. Berufsbeamtengef. v. 7. 4. 33	RMG 52, 149, 154
— n. BGG., Rechtsfolgen	RMG 13
— b. Geschäftsführer e. GmbH., Wirksamkeit	RMG 85
— b. Pensionsverspr.	RMG 6
— f. Rücknahme e. d. Verwaltungsakt erfolgten —	
— n. BGG.	RMG 180
— — — — —	RMG 12
— d. Staatskommissar, Bedeutung	RMG 164
— Umdeutung in ordentl. Kündigung	RMG 72, 154
— — — — —	RMG 168
— e. Vertrauensmannes	RMG 161
— wichtiger Grund, Nachpr. i. RevInst.	RMG 212
— weg. falscher Angaben b. Parteistellen	RMG 18, 20, 145
— weg. falsch. Angabe d. früh. Parteizugehörigk.	RMG 11
— weg. Beleidigung u. Widersehlichkeit	RMG 163
— weg. Erpressungsversuch	RMG 118
— weg. kommunist. Betätigung	RMG 16
— weg. staatsfeindl. Einstellung	RMG 53, 87, 93, 164, 169, 172, 180, 215
— — — — —	RMG 11, 12, 16
— weg. falscher Strafanzeige	RMG 145
— weg. unberech. Vorwürfe Dritter	RMG 211, 215
— — — — —	RMG 15
— weg. Verdacht staatsfeindl. Einstellung	RMG 12, 16
— weg. schlechter Wirtschaftslage	RMG 17
— weg. Zugehörigkeit z. SPD.	RMG 87
— weg. Zwangsverwaltung	RMG 17
— — — — —	RMG 73
Führer-Verordnungen, Rechtsgültigkeit	SozE 125, 128, 174, 180, 223
Führer des Betriebs, Auerkennung d. Fähigkeit	SozE 132, 223
— — — — —	SozE 132, 223
— — auf bestimmte Dauer	
Fürsorgepflicht f. u. Treuepflicht	

	Seite
G	
Gartenbau u. Landwirtschaft	RAG 104
Gehalt f. u. Arbeitsentgelt	
Gehilfenhaftung, Umfang	LAG 109
Geschäftsgrundlage u. Pensionsverspr.	RAG 10
GmbH., Gründergesellschaft, Rechtsgrundsätze	RAG 65
— Entlassungs- (Vertretungs-) Befugnis d. Geschäftsführers	LAG 85
Gewerbe u. Landwirtschaft, Abgrenzg. f. Gärtnerei	RAG 105
— u. Lotterie-Einnahmer	RAG 200
Gewerkschaften u. Arbeitsfront	RAG 77, 87, 91, 93, 95, 97 LAG 70
— — Passivlegitimation f. Klag. geg. d. Vermög.	RAG 97
Gutsbeamten, Begriff	RAG 103
— tarif, Minderleistungsfähigkeit	LAG 23
H	
Haftung f. Manto e. Filialleiters	RAG 128
— des Lehrherrn f. Vertreter	LAG 107
— d. Rauminhabers f. Schulden d. Veranstalters v. Schausstellungen	RAG 193
— b. Arbeitsfront	RAG 77, 86, 87 LAG 70
— — aus § 419	RAG 87, 89 LAG 70
Handel f. Einzelhandel	
Handwerk, Begriff	LAG 27 SozG 89
— -rolle, Bedeutung	LAG 28
Haupt- u. Tochtergesellschaft, Anstellung b.	RAG 75 LAG 75
Hausdame, Entlassung weg. Denunziantentum	LAG 20
Haussohn, Stellung	RAG 127
— f. a. u. Aufsichtsperson	
I	
Industrie u. Handwerk, Abgrenzung	LAG 28 SozG 89
Intendant unterliegt d. Ehrengerichtbarkeit	SozG 209
Invalidenversicherung f. u. Sozialversicherung	
K	
Kabarett, Konzession u. Lohnzahlungsöpl.	RAG 193
Kiesgruben, Anwendung d. Baurarife	RAG 139
Kollektivvertrag f. d. Donauschiffahrt	RAG 106
Konkurrenz f. u. Wettbewerbsverbot	
Konturs, Abgangsentsch. im —	RAG 34, 37, 41
— Ruhegeld im —	RAG 38
Konzession, Rechtsnatur u. Bedeutung f. Lohnanspr.	RAG 193

	Seite
Kost, Verabreichung schlechter — strafbar	SozG 124
Kostgeld, Rechtsnatur	LAG 105
— b. Berufsschulbesuch	LAG 105
— statt Naturallohn	RAG 33
— statt Naturallohn	RAG 31
Krankheit, Barentschädigung f. Naturallohn bei —	SozG 209
Kulturammer, Mitgl. fallen u. Ehrengerichtsbark.	LAG 77
Kündigung, deutl. Erklärung	RAG 156, 164, 171
— =Berklärung, Rechtsnatur	LAG 85
— durch Geschäftsf. e. GmbH.	RAG 65
— durch e. Gründer-GmbH.	RAG 164, 171
— durch Staatskommissar, Rechtsnatur	RAG 75, 168
— stillschw. Vertragsauflösung	RAG 180
— f. Rücknahme e. — n. BGB. d. Verwaltungsakt	RAG 71, 154
— f. Umwandlung e. — n. Berufsbeamtengef.	
— j. a. u. freistlose Entl.	
Kündigungsschutz f. u. Betriebsvertretung, Schwer- beschädigte, Vertrauensrat u. Widerrufsklage	RAG 77, 90 LAG 70
Kündigungsschutzgesetz, Begriff d. Rechtsnachfolge	RAG 82
— § 2 begründet f. selbst. Haftung	RAG 82, 93, 95
— Voraussetzung f. Anwendung	
Kündigungswiderruf f. u. Widerrufsklage	
L	
Landestruer, Betriebsrisiko	LAG 169
Landwirtschaft, Begriff	RAG 103
Lehrling, freistl. Entlassung	LAG 145
— Haftung d. Lehrherrn f. Vertreter	LAG 107
— Kostgelbbeihilfe b. Berufsschulbesuch	LAG 105
— f. Züchtigungsrecht d. Vertreters d. Lehrherrn	LAG 108
Lohn f. u. Arbeitsentgelt	
Lotterie-Einnahmen, Rechtsstellung	RAG 200
M	
Mantohaftung, Anwendung d. § 254	RAG 128
Mißhandlung, ehrengerichtl. Bestrafung weg. —	SozG 51, 101, 117, 119, 133, 173, 186, 188, 196
Musiker, Betriebsrisiko b. Volkstrauer	LAG 169
Mitverschulden, Anwendungsbereich d. § 254	RAG 130
— b. Mantohaftung	RAG 128
Mutter- und Tochtergesellschaft, Anstellung b. —	RAG 75 LAG 75
N	
Nachprüfung, gerichtl., b. Bestellung e. Betriebsrats- mitgl. n. BGB.	RAG 175
— — e. Ermächtigung n. § 11 ArbGG.	LAG 40
— — e. Kündigung durch Staatskommissar	RAG 166, 171
— — v. neuen Reichsgesetzen	LAG 73
— — v. Treuhänderentsch.	LAG 34

	Seite
Naturallohn, Parentschädigung b. Krankheit	RMG 31
— Bestrafung weg. unzureich. Gewährung	SozE 124, 128, 174, 216
Nebenbeschäftigung, Begriff	RMG 23
NotW.D., f. Kürzung e. Abfindung	RMG 220
— f. mehrfache Kürzung übermäßig hoher Vergütungen	RMG 218
— Tariflohnherabsetzung n. —	RMG 22
Notwehrrecht d. Staates	RMG 167
NotW.D., Arbeitsfront u. Gewerkschaften	RMG 77, 87, 91, 93, 95, 97
— f. Anweisungsrecht z. Entlassung	RMG 70
— Kollision der Pflichten gegenüber — u. gegenüber d. Lehrherrn	RMG 215 RMG 15, 69 RMG 145

D

Ordnungsstrafen, f. Anwendung d. Straffreihheitsgef.	RMG 46
— i. ehrengerichtl. Verfahren	SozE 52, 135, 143, 183, 187, 195, 216, 220

P

Pension, Auslegung e. —verspr.	RMG 203
— Rechtsnatur des Verspr.	RMG 58
— Anrechnung v. anderweitigen Bezügen	RMG 203, 208
— Dollarklausel, Bedeutung	RMG 57
— f. hamburgische Staatsangestellte	RMG 197
— i. Konkurs	RMG 38
— Kündigung unzulässig?	RMG 6, 190
— Kürzung n. Spar- und Notgesetzgeb.	RMG 191, 220
— weg. wirtschaftl. Gefährdung d. Betriebs	RMG 10
— Pflichten d. Arbeiters n. Vertragsende b. —zahlung	RMG 189
— e. v. d. Reichsanstalt übernommenen Angestellten	RMG 196
— Verwirkung d. Rechts auf —	RMG 6
Pensionskasse, Anrechnung v. Aufwertungsbeträgen a. neue Pension	RMG 203
— f. Anspr. b. Entl. a. Grund gesetzl. Vorschrift	RMG 149
— Rechtslage b. Fortfall d. —	RMG 206, 207
— Schuldforderung b. Entlassung	RMG 149
Pflegschaft über Gewerkschaftsvermögen, Rechtsnatur	RMG 97, 100

R

Rechnungslegung, Voraussetz. d. Pflicht zur —	RMG 59
Rechtsanwalt, Bestellung u. Gebühren b. Armensachen, Ermächtigung d. DAZ	RMG 38, 40, 150
— Gültig. e. Konkurrenzkl. mit —	RMG 135
— Reisekosten e. auswärtigen —	RMG 43
— Verschulden b. Fristveräumung	RMG 46

	Seite
Rechtsnachfolge, Gewerkschaften u. Arbeitsfront	RMG 77, 87, 94, RMG 70
Rechtsweg f. u. arbeitsgerichtl. Verf.	
Reichsanstalt, Ruhegeld	RMG 196
Reichsautobahn, Anwendung d. Vantarife	RMG 35
Reichsbahn-Sparfassen u. Banktarif	RMG 121
Rhevestra, Tarifvertrag b. —	RMG 22
Ruhegehalt f. u. Pension	

S

Schadenersatz b. Schädigung Dritter	RMG 84
Schiffahrtstarif	RMG 106
Schlüßelgewalt, Umfang	RMG 152
Schriftform e. Vollmacht, Bedeutung	RMG 68
Schwerbeschädigte, fristl. Entlassung n. § 124a GewD. mögl.	RMG 168
Soziale Ehre, f. u. Ehrengerichtsbark.	
Sozialverflehrung, Nichtabführung v. Beitr. ehrengerichtl. strafb.	SozE 135
Sparfassen, Begriff u. Banktarifanwendung	RMG 121
Staatsfeindliche Einstellung f. u. fristl. Entlassung	
Staatskommissar, rechtl. Stellung	RMG 164, 171
— Rechtsfolgen f. Handlungen	RMG 164, 171
Staatsnotwehrrecht	RMG 167
Statutarrecht i. Prozeß	RMG 183, 187
Stillschweigen, Bedeutung f. u. Arbeitsvertrag	
Strafgerichtl. u. ehrengerichtl. Verfolgung, Zusammenreffen	SozE 89, 95, 123, 136, 138, 180, 184, 189, 214
Straffreiheit gemäß Gesetz v. 7. 8. 34, keine — bei Ordnungsstrafen n. RP.D.	RMG 46
— —, keine i. ehrengerichtl. Verfahren	SozE 184, 196

T

Tarifordnung, Rechtsnatur	RMG 186, 188
— bindende Auslegung d. Treuhänder	RMG 34
— Beweis d. Inhalts	RMG 186, 188
— Bedeutung d. fortgeltenden Tarife	SozE 144 RMG 188 RMG 110 SozE 140, 144
— Bindung an —, Grundsätze	RMG 110 ArbG 113
— Geltungsbereich fortgeltender Tarife	RMG 110 ArbG 113 SozE 144
— Minderleistungs-Klausel, Auslegung	RMG 23
— Tarifbeteiligung	RMG 110 ArbG 113
— Unterschreitung d. — strafbar n. § 36 ADG.	SozE 89, 138, 139, 175

	Seite
Tarifvertrag, Abtehrgeß	RAG 28
— ABE. , Bedeutung u. Geltungsbereich	RAG 140
— Banktarif , Anwendung a. Spar- u. Darlehns- lassen	RAG 121
— Bautarif u. Kiesgrubenarbeit	RAG 139
— u. Autobahnen, Bauhilfsarbeiter	RAG 35
— Beteiligung an —	RAG 110
	ArbG 113
— Beweis d. Inhalts v. —	RAG 183
	SozG 144
— f. Darmhandel, Begriff d. Widlerin	ArbG 172
— f. d. Donauschiffahrt, Auslegung	RAG 106
— Eingruppierung e. Ausstellungstätigf.	RAG 175
— f. Einzelhandel, u. Lotterie-Einnahmen	RAG 200
— Geltungsbereich fortgeltender —	RAG 110
	ArbG 113
	SozG 144
— Minderleistungsfähigf. n. Gutsbeamten —	RAG 23
— Rechtsnatur	RAG 183, 187
— d. Rhewestra	RAG 22
— Schlichterentsch. lt. RotWD.	RAG 22
— als Tarifordnung fortgeltende, Bedeutung	RAG 188
	RAG 110
	ArbG 113
	SozG 140, 144
Theater, Betrieb i. S. d. ADG.	SozG 209
Tochter- u. Muttergesellschaft, Anstellung bei —	RAG 75
	RAG 75
Treuhänder d. Arbeit, Aufgaben u. Zuständigkeit.	RAG 28
— Form f. Anordnungen	RAG 34
	SozG 144
— f. a. u. Anordnungen	
Truppführer d. Betriebsführers, Umfang	RAG 213, 214, 218,
	RAG 15, 83, 170
	SozG 196, 212
— d. Gefolgschaft.	RAG 18, 19, 21, 145,
	170
— Bedeutung d. § 2 ADG.	RAG 170, 171
	SozG 212
Truppführer d. FAD., Zuständigf. d. ArbGer.	RAG 46

U

Umzugskosten, stillschweig. vereinb. Vergütung	RAG 171
Unmöglichkeit, § 626 schließt § 323 nicht aus	RAG 211
Unsoziales Verhalten f. u. Ehrengerichtsbart.	

V

Varieté f. u. Kabarett	
Verein, Gerichtsstand	RAG 156
Vergleichsverfahren, Abtehrntschädigung im —	RAG 34
— f. vereinb. Beteiligung	RAG 34

	Seite
Vermögensübernahme n. § 419 BGB.	RAG 87, 88
	RAG 70
Verordnung d. Führers, Rechtsgültigf.	RAG 86
	RAG 70
Verpflegung f. u. Post	
Verpflegung, polit. Einstellung als —	RAG 29, 152
Vertrauensrat, fristl. Entl. n. § 124a GewD.	RAG 161
— Kündigungsschutz, Beginn	RAG 149
Vertretungsbefugnis e. Geschäftsführers e. GmbH.	RAG 85
Verwaltungsakt, zivilrechtl. Bedeutung	RAG 170, 174
— Ernennung e. Betriebsratsmitglieds n. BVB.	
— als —	RAG 175
— Eintragung i. Handwerksrolle, Bedeutung	RAG 27
— Grenzen d. Rücknahme	RAG 180, 185
— Handlung e. Staatskommissars als —	RAG 164, 171
Verwirkung d. Rechts a. Ruhegehalt	RAG 14, 15
Vollstrauer, Betriebsrisiko	RAG 159
Vollmacht, Bedeutung e. schriftl. —	RAG 68
— b. e. Gründer-GmbH.	RAG 65
— Rechtsslage b. fehlend. Vertretungsmacht	RAG 69, 70

W

Wahrung berechtigter Interessen	RAG 19
Wettbewerbsverbot m. Dentist, Arzt o. Anwalt	RAG 135
Widlerin i. Darmhandel, Begriff	ArbG 172
Widerrufsfrage n. ADG., Austausch d. Arbeitsplatzes, Verückichtigung	RAG 62
— Verückichtigung d. Verhaltens d. Beschäftigten	RAG 57
— u. Ehrengerichtsbart.	RAG 58, 61
— b. ao. Kündigung	RAG 73
— b. Kündigung weg. Verdachts staatsfeindl. Ein- stellung	RAG 16, 62
— Nachziehen v. Gründen	RAG 59
— unbillige Härte, Begriff	RAG 57
— f. a. u. Einspruch	
Wiederherstellung d. Berufsbeamtentums, Gef. üb.	RAG 29
— abschl. Entschädigungsregelg.	RAG 29, 157
— Verufung auf — n. Vertragsende	RAG 157
— Geltendmachung d. Kündigung n. — i. 2. Inst.	RAG 52
— f. Umwandlung e. Kündigung n. — i. ordentl. RAG 71, 154	RAG 71, 154
— Rechtsweg und Anspruch bezügl. Entlassungs- bescheinigung	RAG 150, 157
Wohnung, Zuweisung unzureichender — strafbar	SozG 128, 174, 216
Wucher, Unwirksamf. e. Abfindungsvertr. weg. —	RAG 4

Z

Zahnarzt, Abgrenzung v. Dentist	RAG 135
— Gültigkeit e. Konkurrenzkl.	RAG 135
Zwangsverwaltung, fristl. Entlassung weg. —	RAG 17
Zweiggeschäft f. u. Filiale	
Zwischenunternehmer b. Schaustellungen, Rechtsstel- lung	RAG 193

B. Gesetzesverzeichnis

Die Zahlen bei den §§ bedeuten die Seiten der ersten Abteilung (RAG) und der zweiten Abteilung (LWG bzw. ArbG bzw. SozG). Die Seiten der zweiten Abteilung sind durchlaufend beziffert.

Angestelltenversicherungsgesetz (AVG). In der Fassung vom 29.3.1928 (RWB.I S. 117) und vom 7.3.1929 (RWB.I S. 75).

Seite
§ 11: RAG 199, 200
Verordnung über den freiwilligen Arbeitsdienst. Vom 16.7.1932 (RWB.I S. 352).

Seite
— LWG 47, 48
Verordnung des Führers und Reichskanzlers über Wesen und Ziele der Arbeitsfront. Vom 24.10./11.11.1934 (abgedruckt Arbeitsrechts-Kartei, Arbeitsfront II, Anordnungen 2).

Seite
— RAG 86, 103 | Seite
— LWG 70
Arbeitsgerichts-gesetz (ArbGG). Vom 23.12.1926 (RWB.I S. 507), in der Fassung vom 10.4.1934 (RWB.I S. 319).

Seite	Seite
§ 1: LWG 48	§ 64: RAG 17, 47, 55
§ 2: LWG 47	LWG 49
§ 8: LWG 161	§ 65: RAG 47
§ 9: LWG 152	§ 66: RAG 42, 44, 46
§ 11: LWG 39, 40, 45, 150	LWG 49
§ 46: LWG 41, 42	§ 67: RAG 53, 55, 115, 150, 173
§ 59: LWG 148, 149	72: RAG 189
§ 60: RAG 17	73: RAG 185
§ 61: RAG 205	78: LWG 43, 46
LWG 39, 40	

Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (ONA). Vom 20.1.1934 (RWB.I S. 45).

Seite	Seite
— RAG 147, 180, 214	§ 14: RAG 149
LWG 17, 21, 32, 161	LWG 19, 161, 164, 168
ArbG 114	§ 19: LWG 32, 34
§ 1: LWG 165, 171	§ 22: LWG 34
SozG 137, 186	SozG 138, 142, 143
§ 2: LWG 165, 170	§ 26: SozG 220, 221
§ 3: LWG 166	§ 28: LWG 88
SozG 140	§ 32: RAG 188
§ 4: SozG 210	LWG 34
§ 5: LWG 166	§§ 35 ff.: LWG 58, 59, 87
§ 6: LWG 166	SozG 137, 186, 188, 196, 205,
§ 10: LWG 167	209, 210, 216, 220, 221

Seite	Seite
§ 36: LWG 10, 34, 58, 83	§ 55: SozG 52, 56, 95, 104, 119,
SozG 51, 52, 89, 97, 101, 119,	122, 127, 132, 180, 183, 187,
122, 125, 128, 132, 135—137,	195, 216, 220, 221
140, 173, 175, 181, 184, 188,	§ 56: LWG 57, 63 ff.
190, 196, 209, 216, 220, 221	§ 57: RAG 41
§ 38: SozG 52, 89, 104, 119, 128,	LWG 64
132, 135, 136, 175, 181, 188,	§ 58: LWG 70
190, 196, 209, 216, 220, 221	§ 61: RAG 73
§ 39: SozG 89, 97, 181, 197	§ 64: SozG 53
§ 41: SozG 94	§ 65: RAG 185
§ 43: SozG 51, 135, 136	§ 71: SozG 220
§ 46: SozG 51, 135, 136, 188	§ 72: RAG 186, 188
§ 52: SozG 181	LWG 110
	SozG 140, 144

Siebente Verordnung zur Durchführung des vorstehenden Gesetzes (Erlaß von Betriebsordnungen). Vom 21.6.1934 (RWB.I S. 517).

Seite
— SozG 220
Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG). In der Fassung der Bekanntmachung vom 12.10.1929 (RWB.I S. 162).

Seite
§ 228: RAG 196
Arbeitszeitordnung. In der Fassung vom 26.7.1934 (RWB.I S. 804).

Seite
— SozG 177 | § 3: SozG 182
Gesetz über eine vorübergehende Aenderung der WD. über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien. Vom 26.3.1934 (RWB.I S. 245).

Seite
— SozG 92
Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien (Bäckereiverordnung). In der Fassung vom 26.9.1934 (RWB.I S. 864).

Seite
— SozG 92
Ausführungsbestimmungen zur Bäckereiverordnung. Vom 26.9.1934 (RWB.I S. 861).

Seite
— SozG 92
ArmAnwGes. f. unter Gebühren S. 15*.

Gesetz zur Aenderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, Besoldungs- und des Versorgungsrechts (BAAendGes.). Vom 30.6.1933 (RWB.I S. 433).

Seite	Seite
— RAG 191	§ 7: RAG 192
§ 5: RAG 202	§ 19: RAG 192
§ 6: RAG 202	§ 49: RAG 191

Preussisches Besoldungsgesetz (PrBesG). Vom 17.12.1927 (PreußGesG. S. 223).

Seite
§ 43: RAG 3
Preussische Verordnung über Besoldungswesen. Vom 12.9.1931 (PreußGesG. S. 179, 201).

Seite
4. Teil Kap. 2 § 1: RAG 3

Betriebsrätegesetz (BRG). Vom 4. 2. 1920 (RGBl. I S. 147) mit späteren Änderungen. Außer Kraft.

Seite	Seite
§ 84: RG 5, 72, 73, 169, 175, 182	§ 95: RG 141
— RG 14, 57, 58	§ 96: RG 141, 178
§ 86: RG 57	RG 168
§ 87: RG 38	

Gesetz über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen (WVG). Vom 4. 4. 1933 (RGBl. I S. 161). Außer Kraft.

Seite	Seite
— RG 141, 175	Art. 2: RG 74, 165, 169, 175, 180
RG 13	RG 14
Art. 1 § 2: RG 165, 175, 178	

Bayerische Ausführungsverordnung zu vorstehendem Gesetz. Vom 12. 4. 1933 (Bayer. Staatsanz. Nr. 103) und vom 5. 5. 1933 (ebenda Nr. 503c).

Seite	Seite
— RG 165	
Erlaß des Sächsischen Gesamtministeriums zur Durchführung des vorstehenden Gesetzes. Vom 8. 4. 1933 Nr. 26/8 Stk. (Sächs. VerwBl. S. 229).	
— RG 178	— RG 13

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Vom 18. 8. 1896 (RGBl. S. 195) mit zahlreichen Änderungen.

Seite	Seite
§ 123: RG 4	§ 326: RG 33
§ 124: RG 7	§ 328: RG 113
§ 125: RG 184	§ 343: RG 139
§ 126: RG 184	§ 419: RG 87, 89
§ 133: RG 91, 209	RG 71
§ 134: RG 149	§ 427: RG 131
§ 138: RG 136, 138	§ 516 ff.: RG 58
RG 4, 7	§ 615: RG 72, 168
§ 140: RG 157	§ 616: RG 107
§ 142: RG 7	§ 617: RG 33
§ 157: RG 91, 111, 209	§ 620: RG 63, 94
§ 164: RG 68	RG 72
RG 152	§ 622: RG 79, 83, 89
§ 167: RG 68	§ 626: RG 14, 16, 17, 53, 54, 155,
§ 174: RG 69, 70	211
§ 177: RG 69, 70	RG 87, 169
§ 180: RG 69, 70	§ 628: RG 23
RG 78	§ 666: RG 61, 64
§ 184: RG 69	§ 675: RG 61, 64
§ 242: RG 11, 14, 111, 173	§ 687: RG 61
RG 72, 171	§ 709: RG 67
§ 249: RG 10	§ 812: RG 33
§ 254: RG 8, 128	§ 823: RG 10, 84, 109
RG 171	§ 824: RG 19
§ 259: RG 64	§ 826: RG 193
§ 269: RG 158	RG 10, 84
§ 270: RG 158	§ 831: RG 108
§ 278: RG 108, 109	§ 1356: RG 126
§ 317 ff.: RG 114	RG 102
§ 323: RG 211	§ 1357: RG 152, 153
RG 170	§ 1399: RG 153

Gesetz zur Sicherung der Einheit von Partei und Staat. Vom 1. 12. 1933 (RGBl. I S. 1016), in der Fassung vom 3. 7. 1934 (RGBl. I S. 529).

Seite	Seite
— RG 73	§ 8: RG 73

Gesetz über die Einziehung kommunistischer Vermögensg. Vom 26. 5. 1933 (RGBl. I S. 293).

Seite
§ 4: RG 99

Gesetz betreffend die Erstattung von Rechtsanwaltsgebühren in Armenfällen und Änderung des Gerichtskostengesetzes (ArmenwGef). Vom 20. 12. 1928 (RGBl. I S. 411).

Seite
§ 4: RG 38

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHGef). Vom 20. 4. 1892 (RGBl. S. 477) mit späteren Änderungen.

Seite	Seite
§ 2: RG 65	§ 46: RG 70
§ 3: RG 67	§ 47: RG 67
§ 6: RG 67	§ 48: RG 67
§ 11: RG 67	§ 51: RG 67
§ 37: RG 86	

Gewerbeordnung (GO oder GewO). Vom 21. 6. 1869 (RGBl. S. 245), zum Teil geändert bzw. außer Kraft.

Seite	Seite
§ 6: RG 135	§ 124a: RG 161, 164, 168
§ 32: RG 194, 195	§ 127a: RG 108
§ 33a: RG 193	§ 133a: RG 135
§ 104o ff.: RG 29	§ 133b: RG 169
§ 122: RG 168	§ 133f: RG 135
§ 123: RG 18, 163—165, 168	

Handelsgesetzbuch (HGB). Vom 10. 5. 1897 (RGBl. S. 219) mit zahlreichen Änderungen.

Seite	Seite
§ 1: RG 201	§ 70: RG 155, 166, 215
§ 63: RG 33	RG 16, 169
§ 67: RG 166	§ 72: RG 166

Konkursordnung (KO). In der Fassung der Bekanntmachung vom 20. 5. 1898 (RGBl. I S. 369, 612).

Seite
§ 61: RG 34

Gesetz über den Vergleich zur Abwendung des Konkurses (VerglG). Vom 5. 7. 1927 (RGBl. I S. 139). Zum größten Teil außer Kraft ab 1. 4. 1935.

Seite	Seite
§ 2: RG 35, 37	§ 63: RG 40
§ 4: RG 34	§ 73: RG 36
§ 28 ff.: RG 39	

Kulturkammergesetz siehe unten S. 16*.

Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten (Kündigungsschutzgesetz = KündigungG). Vom 9. 7. 1926 (RGBl. I S. 399).

Seite	Seite
— RG 115	§ 2: RG 77, 89—91, 95
RG 70	RG 72

- Vorläufige Landerbeitsordnung. Vom 24. 1. 1919 (RGBl. S. 111) mit späteren Änderungen.
- Seite
§ 16: RAG 14
- Nährstand s. unten.
- Gesetz zur Ordnung d. nat. Arbeit. Siehe oben S. 12*.
- Rechtsanwaltsordnung (RAD). Vom 1. 7. 1878 (RGBl. S. 177) mit zahlreichen Änderungen.
- Seite
§ 34: RAG 40, 154
- Seite
§ 36: RAG 40, 150
- f. a. u. Gebühren oben S. 15*.
- Reichskulturkammergesetz. Vom 22. 9. 1933 (RGBl. I S. 661).
- Seite
— SozG 209
- Erste Durchführungsverordnung zu vorstehendem Gesetz. Vom 1. 11. 1933 (RGBl. I S. 797).
- Seite
§ 3: SozG 209
- Seite
§ 10: SozG 209
- Gesetz über den vorläufigen Aufbau des Reichsnährstandes usw. Vom 13. 9. 1933 (RGBl. I S. 626).
- Seite
§ 1: RAG 105
- Zweite Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen. Vom 5. 6. 1931 (RGBl. I S. 279), in der Fassung vom 6. 10. 1931 (RGBl. I S. 537, 538).
- Seite
2. Teil Kap. I § 1: RAG 191
- Seite
— — § 7: RAG 191
- Dritte Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen. Vom 6. 10. 1931 (RGBl. I S. 537).
- Seite
— RAG 191, 218, 220
- Seite
3. Teil Kap. V Abschn. 1 § 15: RAG 164
- Seite
5. Teil Kap. III § 1: RAG 219, 221, 222
- Seite
— — § 4: RAG 221, 222
- Seite
— — § 6: RAG 224
- Vierte Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens. Vom 8. 12. 1931 (RGBl. I S. 699).
- Seite
— RAG 108
- Seite
5. Teil Kap. IV § 10: RAG 192
- Seite
6. Teil Kap. I §§ 3, 4: RAG 22
- Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutze von Volk und Staat. Vom 28. 2. 1933 (RGBl. I S. 83).
- Seite
— RAG 99—102, 166, 167
- Seite
§ 1: RAG 101
- Reichsversicherungsordnung (RVO). In der Fassung vom 9. 1. 1926 (RGBl. I S. 9) mit späteren Änderungen.
- Seite
— RAG 137
- Seite
§ 123: RAG 138
- Seite
§ 1492: SozG 136
- Seite
§ 1493: SozG 136

- Hamburgisches Gesetz über Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für hamburgische Staatsangestellte. In der Fassung vom 27. 6. 1927 (Hamburgisches GVBl. 1927 S. 300).
- Seite
— RAG 197
- Seite
§ 5: RAG 199
- Seite
§ 1: RAG 198
- Seite
§ 29: RAG 197, 199
- Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (SchwBeschGes). In der Fassung vom 12. 1. 1923 (RGBl. I S. 58) mit späteren Änderungen.
- Seite
— RAG 52
- Seite
§ 7: RAG 156
- Städteordnung für die Provinz Schleswig-Holstein (StädtO). Vom 14. 4. 1869 (PreußGesS. S. 589).
- Seite
— RAG 4
- Seite
§ 60: RAG 4
- Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich (StGB). Vom 15. 5. 1871 (RGBl. S. 125) mit späteren Änderungen.
- Seite
§ 2: SozG 104
- Seite
§ 139: RAG 21
- Seite
§ 53: SozG 197
- Seite
§§ 185 ff.: SozG 138
- Gesetz über die Gewährung von Straffreiheit. Vom 7. 8. 1934 (RGBl. I S. 769).
- Seite
— RAG 46
- Seite
— SozG 186, 196
- Tarifvertragsverordnung (TarifVO). In der Fassung vom 1. 3. 1928 (RGBl. I S. 47). Außer Kraft.
- Seite
— RAG 110
- Seite
§ 1: RAG 184
- Gesetz über Trennhänder der Arbeit. Vom 19. 5. 1933 (RGBl. I S. 285). Außer Kraft.
- Seite
— RAG 32, 34, 111
- Seite
§ 2: RAG 32
- Reichsgesetz über die privaten Versicherungsunternehmen. Vom 12. 5. 1901 (RGBl. I S. 139).
- Seite
§ 53: RAG 206
- Verordnung über die Verteilung von Arbeitskräften. Vom 10. 8. 1934 (RGBl. I S. 786).
- Seite
§§ 1, 2: RAG 69
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Vom 7. 7. 1909 (RGBl. S. 499).
- Seite
§ 14: RAG 19
- Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums (WBVG). Vom 7. 4. 1933 (RGBl. I S. 175) mit späteren Änderungen.
- Seite
— RAG 29, 52, 154
- Seite
§ 2a: RAG 154—157
- Seite
RAG 11
- Seite
§ 4: RAG 53, 71, 158
- Seite
§ 2: RAG 150
- Seite
§ 15: RAG 54, 155, 159, 162

Zweite Verordnung zur Durchführung des vorstehenden Gesetzes. Vom 4. 5. 1933 (RGBl. I S. 233) in der Fassung vom 7. 7. 1933 (RGBl. I S. 458) und vom 28. 9. 1933 (RGBl. I S. 678).

Seite	Seite
— RGBl. 30, 53, 150	§ 4: RGBl. 30, 71, 123, 154, 155, 159, 162
§ 1: RGBl. 153, 159	§ 5: RGBl. 30, 72, 150, 158
§ 2: RGBl. 153, 159	§ 6: RGBl. 123
§ 3: RGBl. 30, 159	§ 8: RGBl. 30

Dritte Verordnung zur Durchführung des vorstehenden Gesetzes. Vom 6. 5. 1933 (RGBl. I S. 245).

Seite
— RGBl. 160

Gesetz über wirtschaftliche Maßnahmen. Vom 3. 7. 1934 (RGBl. I S. 565).

Seite
— RGBl. 69

Zivilprozessordnung (ZPO). Vom 30. 1. 1877, 13. 5. 1924 (RGBl. I S. 437).
Neugefaßt am 8. 11. 1934 (RGBl. I S. 821).

Seite	Seite
§ 12 ff.: RGBl. 158	§ 294: RGBl. 50
§ 17: RGBl. 159	§ 301: RGBl. 210
§ 29: RGBl. 158	§ 303: RGBl. 203
§ 35: RGBl. 160	§ 304: RGBl. 203
§ 46: RGBl. 115	§ 309: RGBl. 8
§ 89: RGBl. 152, 156	§ 310: RGBl. 17
§ 91: RGBl. 44, 45, 70	§ 311: RGBl. 8
§ 92: RGBl. 155	§ 314: RGBl. 65
§ 97: RGBl. 46, 155, 160	§ 318: RGBl. 203
§ 104: RGBl. 43	§ 329: RGBl. 41
§ 114: RGBl. 41, 154	§ 404: RGBl. 121
§ 115: RGBl. 40	§ 519: RGBl. 42—45, 47
§ 116: RGBl. 41, 42, 154	RGBl. 49
§ 127: RGBl. 151	§ 519b: RGBl. 49, 50
§ 136: RGBl. 189	§ 528: RGBl. 150
§ 139: RGBl. 88, 189	§ 529: RGBl. 52, 117
§ 212a: RGBl. 45	RGBl. 154
§ 221: RGBl. 44	§ 538: RGBl. 150
§ 224: RGBl. 44	§ 549: RGBl. 185
§ 233 f: RGBl. 47, 51	§ 550: RGBl. 185
RGBl. 49, 50, 147—150	§ 551: RGBl. 117
§ 234: RGBl. 46	RGBl. 152
§ 236: RGBl. 48—51	§ 554: RGBl. 43, 189
§ 259: RGBl. 117	§ 567: RGBl. 151
§ 268: RGBl. 51	§ 577: RGBl. 44, 45
§ 275: RGBl. 160	§ 579: RGBl. 152
§ 276: RGBl. 133	§ 580: RGBl. 183
§ 286: RGBl. 119, 189	§ 829: RGBl. 44
§ 287: RGBl. 128	§ 890: RGBl. 46
§ 288: RGBl. 145, 146	§ 922: RGBl. 44
§ 293: RGBl. 183	§ 926: RGBl. 46
SozG 144	

Verordnung zur Vereinfachung der Zustellungen. Vom 15. 6. 1933 (RGBl. I S. 394).

Art. VI: RGBl. 43

Verordnung über die Zulassung von Zahnärzten und Zahntechnikern zur Tätigkeit bei den Krankenkassen. Vom 27. 7. 1933 (RGBl. I S. 541).

Seite
§ 23: RGBl. 137

C. Zusammenstellung der Entscheidungen nach der Zeitfolge

I. Abteilung

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RGBl.)

Tag der Entscheidung	Abkürzungen	Seite
14. 2. 1933	RGBl. II 323/32	RGBl. 220
25. 10. 1933	RGBl. 134/33	RGBl. 22
11. 11. 1933	RGBl. 211/33	RGBl. 17
25. 11. 1933	RGBl. 160/33	RGBl. 196
30. 5. 1934	RGBl. 69/34	RGBl. 57
30. 5. 1934	RGBl. 75/34	RGBl. 180
25. 7. 1934	RGBl. 67/34	RGBl. 51
25. 8. 1934	RGBl. 126/34	RGBl. 3
20. 9. 1934	RGBl. 88/34	RGBl. 34
22. 9. 1934	RGBl. 113/34	RGBl. 154
22. 9. 1934	RGBl. 116/34	RGBl. 28
22. 9. 1934	RGBl. 117/34	RGBl. 31
26. 9. 1934	RGBl. 84/34	RGBl. 5
26. 9. 1934	RGBl. 127/34	RGBl. 17
29. 9. 1934	RGBl. 36/34	RGBl. 93
29. 9. 1934	RGBl. B 54/34	RGBl. 46
29. 9. 1934	RGBl. 68/34	
	u. 85/34	RGBl. 77
29. 9. 1934	RGBl. 100/34	RGBl. 91
29. 9. 1934	RGBl. 121/34	RGBl. 95
29. 9. 1934	RGBl. 134/34	RGBl. 97
2. 10. 1934	RGBl. III 87/34	RGBl. 218
16. 10. 1934	RGBl. B 56/34	RGBl. 41
17. 10. 1934	RGBl. 19/34	RGBl. 171
17. 10. 1934	RGBl. 40/34	RGBl. 164
17. 10. 1934	RGBl. 110/34	RGBl. 59
17. 10. 1934	RGBl. 118/34	RGBl. 87
24. 10. 1934	RGBl. 107/34	RGBl. 141
24. 10. 1934	RGBl. 98/34	RGBl. 65
24. 10. 1934	RGBl. 156/34	RGBl. 71
27. 10. 1934	RGBl. 82/34	RGBl. 115
27. 10. 1934	RGBl. 103/34	RGBl. 75
27. 10. 1934	RGBl. 125/34	RGBl. 123
27. 10. 1934	RGBl. 135/34	RGBl. 175
27. 10. 1934	RGBl. 160/34	RGBl. 189
3. 11. 1934	RGBl. 143/34	RGBl. 103
3. 11. 1934	RGBl. 151/34	RGBl. 157
3. 11. 1934	RGBl. 155/34	RGBl. 121
7. 11. 1934	RGBl. 111/34	RGBl. 106

	Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
	7. 11. 1934	ArbG 140/34	ArbG 128
	7. 11. 1934	ArbG 146/34	ArbG 183
	7. 11. 1934	ArbG 165/34	ArbG 149
	7. 11. 1934	ArbG 167/34	ArbG 134
	17. 11. 1934	ArbG 157/34	ArbG 125
	17. 11. 1934	ArbG 158/34	ArbG 139
	28. 11. 1934	ArbG 150/34	ArbG 210
	1. 12. 1934	ArbG 176/34	ArbG 203
	5. 12. 1934	ArbG 197/34	ArbG 193
	12. 12. 1934	ArbG 148/34	ArbG 215
	12. 12. 1934	ArbG 183/34	ArbG 200

II. Abteilung

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (LArbG)

Landesarbeits- gericht	Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
Breslau	25. 5. 1934	15a S. 43/34	LArbG 23
Breslau	31. 7. 1934	15a S. 58/34	LArbG 11
Breslau	10. 8. 1934	15a S. 96/34	LArbG 20
Dresden	21. 8. 1934	ArbBz. 14/34	LArbG 46
Breslau	28. 8. 1934	15 S. 92/34	LArbG 27
Berlin	10. 9. 1934	104 S. 569/34	LArbG 3
Leipzig	13. 9. 1934	ArbD. 72/34	LArbG 48
Frankfurt a. M.	17. 9. 1934	6 II. 65/34	LArbG 16
Dortmund	5. 10. 1934	X S. 107/34	LArbG 75
Dresden	9. 10. 1934	ArbBz. 18/34	LArbG 40
Gleiwitz	11. 10. 1934	9. S. 97/34	LArbG 46
Leipzig	15. 10. 1934	ArbD. 74/34	LArbG 12
Leipzig	15. 10. 1934	ArbD. 82/34	LArbG 156
Gleiwitz	16. 10. 1934	9. S. 94/34	LArbG 18
Frankfurt a. M.	18. 10. 1934	6 II. S. 82/34	LArbG 145
Gleiwitz	18. 10. 1934	9 Z. 20/34	LArbG 38
Frankfurt a. M.	22. 10. 1934	9 Z. 12/34	LArbG 43
Gleiwitz	23. 10. 1934	9 S. 90/34	LArbG 107
Magdeburg	25. 10. 1934	15. S. 98/34	LArbG 57
Frankfurt a. M.	29. 10. 1934	6 S. 89/34	LArbG 35
Duisburg- Hamborn	6. 11. 1934	LArbS. 57/34	LArbG 85
Darmstadt	9. 11. 1934	LArbS. 52/34	LArbG 62
Berlin	17. 11. 1934	103 S. 445/34	LArbG 70
Frankfurt a. M.	26. 11. 1934	6 S. 107/34	LArbG 146
München	27. 11. 1934	BschwR. Nr. 20/34	LArbG 150
Hannover	28. 11. 1934	100 S. 134/34	LArbG 105
München	30. 11. 1934	VerReg. 69/34	LArbG 160
Hannover	19. 12. 1934	10 S. 158/34	LArbG 169
Frankfurt a. M.	10. 1. 1935	6 S. 120/34 Arb. 432/34	LArbG 110

Entscheidungen der Arbeitsgerichte (ArbG)

Arbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
Wuppertal- Barmen Hamburg	18. 9. 1934	2 Arb. 135/34	ArbG 113
	22. 10. 1934	Arb. Nr. 6331/34	ArbG 172

Entscheidungen der Sozialen Ehrengerichte (SozE)

Soziales Ehrengericht	Tag der Entscheidung	Altzeichen	Seite
Pommern	15. 9. 1934	Ehrenger. D 1/34	Soz. Ehreng. 52
Mittel- deutschland	8. 10. 1934	Ehrenger. 3/34	Soz. Ehreng. 51
Mittel- deutschland	26. 10. 1934	Ehrenger. 2/34	Soz. Ehreng. 97
Nordmark	12. 11. 1934	EG Nr. 2/34	Soz. Ehreng. 119
Ostpreußen	14. 11. 1934	Soz. E. 5/34	Soz. Ehreng. 117
Ostpreußen	14. 11. 1934	Soz. E. 6/34	Soz. Ehreng. 128
Schlesien	17. 11. 1934	EG. Nr. 2/34	Soz. Ehreng. 175
Südwest- deutschland	20. 11. 1934	Arb. 5/34	Soz. Ehreng. 89
Südwest- deutschland	22. 11. 1934	Arb. 3/34	Soz. Ehreng. 135
Nordmark	29. 11. 1934	EG 1/34	Soz. Ehreng. 124
Südwest- deutschland	5. 12. 1934	Arb. 4/34	Soz. Ehreng. 101
Brandenburg	10. 12. 1934	Soz. E. 6/34	Soz. Ehreng. 220
Westfalen	14. 12. 1934	EG. 2/34	Soz. Ehreng. 181
Hessen	17. 12. 1934	EG. 2/34	Soz. Ehreng. 221
Mittel- deutschland	17. 12. 1934	EG 4/34	Soz. Ehreng. 139
Westfalen	17. 12. 1934	EG. 4/34	Soz. Ehreng. 133
Brandenburg	18. 12. 1934	Soz. E. 21/34	Soz. Ehreng. 208
Sachsen	18. 12. 1934	EG. 3/34	Soz. Ehreng. 173
Nordmark	21. 12. 1934	EG. 9/34	Soz. Ehreng. 190
Hessen	29. 12. 1934	EG. 2/34	Soz. Ehreng. 184
Nordmark	8. 1. 1935	EG. 7/34	Soz. Ehreng. 216
Schlesien	9. 1. 1935	EG. 1/34	Soz. Ehreng. 196
Westfalen	15. 1. 1935	EG. 3/34	Soz. Ehreng. 188

**D. Alphabetisches Verzeichnis der Landesarbeitsgerichte,
Arbeitsgerichte und Sozialen Ehrengerichte,
deren Entscheidungen im Band 22 abgedruckt sind**

Landesarbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Seite
Berlin	10. 9. 1934	LAG 3
Berlin	17. 11. 1934	LAG 70
Breslau	25. 5. 1934	LAG 23
Breslau	31. 7. 1934	LAG 11
Breslau	10. 8. 1934	LAG 20
Breslau	28. 8. 1934	LAG 27
Darmstadt	9. 11. 1934	LAG 62
Dortmund	5. 10. 1934	LAG 75
Dresden	21. 8. 1934	LAG 46
Dresden	9. 10. 1934	LAG 40
Duisburg-Hamborn	6. 11. 1934	LAG 85
Frankfurt a. M.	17. 9. 1934	LAG 16
Frankfurt a. M.	18. 10. 1934	LAG 145
Frankfurt a. M.	22. 10. 1934	LAG 43
Frankfurt a. M.	29. 10. 1934	LAG 35
Frankfurt a. M.	26. 11. 1934	LAG 150
Frankfurt a. M.	10. 1. 1935	LAG 110
Gleiwitz	11. 10. 1934	LAG 46
Gleiwitz	16. 10. 1934	LAG 18
Gleiwitz	18. 10. 1934	LAG 38
Gleiwitz	23. 10. 1934	LAG 107
Hannover	28. 11. 1934	LAG 105
Hannover	19. 12. 1934	LAG 169
Leipzig	13. 9. 1934	LAG 48
Leipzig	15. 10. 1934	LAG 12
Leipzig	15. 10. 1934	LAG 156
Magdeburg	25. 10. 1934	LAG 57
München	27. 11. 1934	LAG 150
München	30. 11. 1934	LAG 169

Arbeitsgericht	Tag der Entscheidung	Seite
Hamburg	22. 10. 1934	ArbG 172
Wuppertal-Barmen	18. 9. 1934	ArbG 113

Soziales Ehrengericht	Tag der Entscheidung	Seite
Brandenburg	10. 12. 1934	Soz. Ehreng. 220
Brandenburg	18. 12. 1934	Soz. Ehreng. 208
Hessen	17. 12. 1934	Soz. Ehreng. 221
Hessen	29. 12. 1934	Soz. Ehreng. 184
Mittel-Deutschland	8. 10. 1934	Soz. Ehreng. 51
Mittel-Deutschland	26. 10. 1934	Soz. Ehreng. 97
Mittel-Deutschland	17. 12. 1934	Soz. Ehreng. 139
Nordmark	12. 11. 1934	Soz. Ehreng. 119
Nordmark	29. 11. 1934	Soz. Ehreng. 124
Nordmark	21. 12. 1934	Soz. Ehreng. 190
Nordmark	8. 1. 1935	Soz. Ehreng. 216
Ostpreußen	14. 11. 1934	Soz. Ehreng. 117
Ostpreußen	14. 11. 1934	Soz. Ehreng. 128
Pommern	15. 9. 1934	Soz. Ehreng. 52
Sachsen	18. 12. 1934	Soz. Ehreng. 173
Schlesien	17. 11. 1934	Soz. Ehreng. 175
Schlesien	9. 1. 1935	Soz. Ehreng. 196
Südwest-Deutschland	20. 11. 1934	Soz. Ehreng. 89
Südwest-Deutschland	22. 11. 1934	Soz. Ehreng. 135
Südwest-Deutschland	5. 12. 1934	Soz. Ehreng. 101
Westfalen	14. 12. 1934	Soz. Ehreng. 181
Westfalen	17. 12. 1934	Soz. Ehreng. 133
Westfalen	15. 1. 1935	Soz. Ehreng. 188

Berichtigungen zu Band 20 und 21 der Arbeitsrechts- Sammlung

Bd. 20 ArbG Seite 105 Zeile 2 v. u. statt „16. 5.“ lies: „10. 5.“
Bd. 21 ArbG Seite 189 Zeile 5 v. u. statt „6. 7.“ lies: „6. 6.“

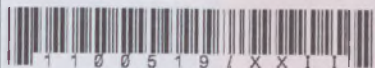
Berichtigungen zum Band 22 der Arbeitsrechts- Sammlung

ArbG Seite 14 Zeile 7 v. o. statt „LandesarbeitsD.“ lies: „LandarbeitsD.“
ArbG Seite 29 Zeile 7 v. o. statt „1924“ lies: „1934“.
ArbG Seite 52 Zeile 1 v. o. statt „er“ lies: „ie“.
ArbG Seite 99 Zeile 13 v. u. statt „233“ lies: „293“.
ArbG Seite 131 Zeile 6 v. u. statt „33D“ lies: „33B“.
ArbG Seite 137 Zeile 12 v. u. statt „450“ lies: „541“.
ArbG Seite 154 Ueberschrift Zeile 2 v. o. statt „7. 7.“ lies: „7. 4.“
ArbG Seite 150 Zeile 3 v. u. statt „ArbD“ lies: „ArbG“.
ArbG Seite 156 Zeile 16 v. o. statt „91“ lies: „11“.
SozG Seite 208 Zeile 10 v. u. einfügen: „Anmerkung“.

79

18
1450

519/XXII KPIP



1 1 0 0 5 1 9 / X X I I

1100519/XXII