

69. Zur Auslegung der Verordnungen über Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 24. Januar, 30. Mai und 3. September 1919.

III. Zivilsenat. Ur. v. 28. März 1922 i. S. D. (Rl.) w. W. (Bekl.)  
III 181/21.

I. Landgericht Etenbal. — II. Oberlandesgericht Naumburg a. S.

Der Kläger war Buchhalter der Beklagten. Am 14./15. August 1919 wurde ihm diese Stellung zum 30. September 1919 wegen seiner Agitation für den Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband gekündigt. Der Kläger rief am 22. August den Schlichtungsausschuß an, der am 19. September die Beklagte für verpflichtet erklärte, den Kläger über den 30. September hinaus zu beschäftigen. Dieser Schiedsspruch wurde am 6. Dezember von dem Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt. Da die Beklagte sich ihm nicht fügte, verlangte der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit die Wiedereinstellung als Buchhalter und die Fortzahlung seines Gehalts für den Oktober und die folgenden Monate. Im ersten Rechtszuge siegte er ob, vom Oberlandesgericht aber wurde er mit seiner Klage abgewiesen. Seine Revision hatte teilweisen Erfolg.

Gründe:

Das Oberlandesgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, daß Schlichtungsausschuß (SchlA.) und Demobilmachungskommissar (DK.) nicht befugt gewesen seien, in einem Falle wie dem vorliegenden über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit einer Kündigung zu befinden, und deshalb durch die Anordnung einer Weiterbeschäftigung des Klägers ihre Zuständigkeit überschritten hätten. Es geht davon aus, daß die VO. v. 24. Januar 1919 (RGBl. S. 100) ihrem Wortlaut und Zwecke nach nur bei der Entlassung einer individuell unstimmten Zahl von Angestellten Platz greife, daß die VO. v. 30. Mai 1919 (RGBl. S. 493) in dieser Beziehung keine Änderung habe einführen dürfen und daher, falls eine solche doch beabsichtigt gewesen sei, insofern der Rechtswirksamkeit entbehre, weil sie sich alsdann nicht mehr im Rahmen der grundlegenden Verordnungen v. 7. und 11. November 1918 (RGBl. S. 1293 und 1304) hielt. Diese Ausführungen sind in mehrfacher Hinsicht rechtsirrig.

Die schwierigen Verhältnisse, welche der unglückliche Ausgang des Krieges und die schnelle Demobilisierung des Heeres mit sich brachten, veranlaßten die Regierung zu gesetzgeberischen Maßnahmen, die Störungen des wirtschaftlichen Lebens möglichst verhüten und einen geordneten Übergang von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft gewähr-

leisten sollten. Zum Erlasse der hierzu erforderlichen Anordnungen wurden zunächst der Reichskanzler (W.D. v. 7. November 1918), dann der Leiter des Demobilisationsamts (W.D. v. 12. November 1918) und nach dessen Auflösung der Reichsarbeitsminister (W.D. v. 26. April 1919, RGBl. S. 438) ermächtigt. Schranken wurden ihnen nach keiner Richtung gesetzt. Eine der wichtigsten Aufgaben des Demobilisationsamts war es, Arbeiterentlassungen vorzubeugen und zugleich den aus dem Felde heimkehrenden Kriegern Arbeitsgelegenheit zu verschaffen. Weiden Zwecken sollten die Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919 dienen. Die W.D. v. 24. Januar regelte die Rechte der Angestellten und legte den Unternehmern, abgesehen von dem Zwang zur Wiedereinstellung derjenigen Kriegsteilnehmer, die infolge der Einberufung zum Heere aus ihrem damaligen Dienstverhältnisse hatten ausscheiden müssen (§§ 2 bis 6), die Pflicht auf, die zur Zeit ihres Inkrafttretens in den einzelnen Betrieben tätigen Personen zunächst bis zum 28. Februar 1919 weiter zu beschäftigen (§§ 7, 8). Kündigungen zu einem früheren Termin waren, sofern nicht ein Ausnahmefall des § 14 vorlag, ohne Rücksicht auf den Kündigungsanlaß nur nach Maßgabe der §§ 8, 9 unter Mitwirkung des Angestelltenausschusses oder einer ihm gleichstehenden Angestelltenvertretung möglich und wirksam. Daß diese Vorschriften ebenso Massen- wie Einzelentlassungen verhindern wollten und sollten, kann nach ihrer Fassung und dem sozialpolitischen Geist, dem sie ihre Entstehung verdanken, keinem Zweifel unterliegen. Sollte doch jeder Angestellte in der Übergangszeit nach dem Kriege möglichst vor wirtschaftlicher Not bewahrt und deshalb seiner bisherigen Verdienstmöglichkeit nicht beraubt werden. Auch Einzelentlassungen vermochten die Zahl der Arbeitslosen zu vermehren und die Allgemeinheit zu belasten, und ihre schrankenlose Zulassung war geeignet, zu Gesetzesumgehungen anzureizen, sie zu erleichtern und so zu einer erheblichen Störung des Wirtschaftslebens zu führen. Dem vorzubeugen und abzuwenden, war aber gerade Pflicht des Demobilisationsamts. Diese Auffassung wird auch durch die Denkschrift, die der Reichsarbeitsminister der Deutschen Nationalversammlung über die seit dem 9. November 1918 auf dem Gebiete der Sozialpolitik getroffenen gesetzgeberischen Maßnahmen zugehen ließ, bestätigt. In ihr — vgl. S. 10 und 11 das. — wird hinsichtlich der beiden Verordnungen v. 4. und 24. Januar 1919 ausdrücklich gesagt, daß grundsätzlich den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt sei, die bei dem Inkrafttreten der Verordnungen in ihren Betrieben tätigen Arbeiter und Angestellten weiter zu beschäftigen.

Nach dem 28. Februar 1919 unterlagen allerdings Einzelentlassungen von Angestellten, wenn sie aus anderen als den in § 9 W.D. v. 24. Januar angeführten Gründen erfolgten, keiner Beschränkung

mehr. Das empfand der Gesetzgeber als eine Lücke, und deshalb fügte er durch die *BD.* v. 30. Mai 1919 in die v. 24. Januar einen § 9a ein, welcher anordnete, daß auch in andern als den im § 9 Abs. 1 Satz 1 genannten Fällen Angestellten nur unter Beachtung der Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 gekündigt werden dürfe. Nunmehr war ein Arbeitgeber nicht mehr in der Lage, eine Kündigung auszusprechen, ohne sich mit dem Angestelltenauschuß oder da, wo ein solcher fehlte, mit der Mehrzahl der Angestellten ins Benehmen gesetzt zu haben. Streitigkeiten über seine Pflicht zur Weiterbeschäftigung auch nur eines Angestellten waren von dem in der *BD.* v. 23. Dezember 1918 vorgesehenen *SchA.* zu entscheiden (§ 15 *BD.* v. 24. Januar). Der Kläger hat daher, da er sich der Kündigung vom 14./15. August nicht unterwerfen zu brauchen glaubte, noch in demselben Monat den *SchA.* mit Zug und Recht angerufen. Hätten dieser und der *DR.* (vgl. § 17 *BD.* v. 24. Januar) noch vor dem 5. September, dem Tage des Inkrafttretens der *BD.* v. 3. September 1919 (*RSBl.* S. 1500) gesprochen, so würde ihre Zuständigkeit nach keiner Richtung zu beanstanden sein. An dieser Rechtslage hat aber auch die *BD.* v. 3. September 1919 nichts geändert. Sie wollte die bisherigen Wiedereinstellungs- und Entlassungsbestimmungen zusammenfassen und den Zeitbedürfnissen anpassen. Deshalb hob sie kurzerhand die *Verordnungen* v. 4. und 24. Januar auf und setzte sich an ihre Stelle. Die *BD.* v. 30. Mai 1919 wurde zwar nicht ausdrücklich mit aufgehoben. Es kann aber keinem Zweifel unterliegen, daß der durch sie in die *BD.* v. 24. Januar eingefügte § 9a ein Teil der letzteren geworden war und daher mit ihr zugleich von der Aufhebung betroffen wurde.

§ 27 Abs. 2 der *BD.* v. 3. September bestimmt nun, „daß ihre Vorschriften auf die Erledigung der vor ihrem Inkrafttreten anhängig gewordenen Streitigkeiten, die auf der Anwendung der“ — durch Abs. 1 a. a. O. außer Kraft gesetzten — „*Verordnungen* vom 4. und 24. Januar beruhen, entsprechende Anwendung finden“. Auf Grund der *BD.* v. 24. Januar und damit auch der v. 30. Mai 1919 anhängige Streitigkeiten sollten also anhängig bleiben; die einmal begründete Zuständigkeit der berechtigterweise in Tätigkeit gesetzten Behörden sollte nicht berührt und nicht geändert werden. Die Entscheidung des Streites der Parteien lag daher nach wie vor dem *SchA.* und, falls dessen Spruch von ihnen nicht anerkannt wurde, dem *DR.* ob. Die Anweisung, nach welchen Grundsätzen und Richtlinien sie sachlich zu entscheiden hatten, fanden sie im § 27 Abs. 2 der *BD.* v. 3. September. Ob sie diesen materiell richtig angewendet haben, entzieht sich der Nachprüfung des Gerichts. Eine solche würde mit dem Geiste und dem Zwecke der in Rede stehenden sozialpolitischen

Berordnungen in unlösbarem Widerspruche stehen und ist daher begrifflich ausgeschlossen. Denn SchA. und DR. stützen ihre Entscheidungen im wesentlichen auf Billigkeitserwägungen, während die Gerichte solchen innerhalb des Rahmens des geschriebenen Rechts nur in viel beschränkterem Umfange Rechnung tragen dürfen.

Der SchA. und der DR. konnten und wollten durch ihren Spruch selbstverständlich das Vertragsverhältnis der Parteien nicht auf unbegrenzte Zeit verlängern, sie beseitigten nur die bürgerlichrechtlichen Wirkungen der Kündigung vom 14./15. August und brachten in nicht mißzuverstehender Weise zum Ausdruck, daß das Dienstverhältnis über den 30. September 1919 hinaus so lange fortzubauern habe, bis es durch eine neue wirksame Kündigung zur Auflösung gebracht würde. Daß das inzwischen geschehen sei, hat die Beklagte behauptet und unter Beweis gestellt. Sie will bereits am 15. Dezember 1919 von neuem gekündigt haben. Ob das zutrifft, kann in dessen dahingestellt bleiben. Denn eine Kündigung liegt jedenfalls in dem Prozeßverhalten der Beklagten, d. h. in der Zustellung ihres den Klageabweisungsantrag enthaltenden Schriftsatzes vom 30. Dezember 1919 an den Kläger und in der Verletzung dieses Antrags in der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1920. Diese Akte, welche die unzweideutige Willensäußerung der Beklagten in sich schließen, sie lehne die Wiedereinstellung des Klägers unter allen Umständen ab, sind unter der Herrschaft der *W. v. 3. September 1919* erfolgt. Es herrscht nun Streit darüber und kann zweifelhaft sein, ob ihr § 14 Abs. 1 sich — abgesehen von den Ausnahmefällen des Abs. 2 — auf alle oder, wofür überwiegende Gründe zu sprechen scheinen, nur auf die in den §§ 12, 13 erwähnten Kündigungen zwecks Verminderung der Arbeiterzahl beziehe. Diese Frage bedarf jedoch hier keiner Entscheidung. Denn sicher ist, daß nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 14 Abs. 1 die Wirksamkeit einer Kündigung nicht mehr von der Anhörung oder gar der Zustimmung der Arbeiter- oder Angestelltenvertretung abhängig und daß der SchA., wenn er angegangen wird, nur bei Verletzung der Vorschriften des § 13 a. a. O. auf Erneuerung des Dienstverhältnisses zu erkennen befugt ist. Durch die *W. v. 3. September* ist ihm also hinsichtlich der nach ihrem Inkrafttreten ausgesprochenen Kündigungen anderer als der in §§ 12, 13 bezeichneten Art seine bisherige Zuständigkeit genommen. Hinsichtlich ihrer vermag er nur noch eine vermittelnde Tätigkeit auszuüben, ist er aber nicht mehr ermächtigt, eine der Verbindlichkeits-erklärungen seitens des DR. unterliegende Entscheidung zu fällen. Der von Fichelbaum im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ Jahrg. 1920 Sp. 85/86 mitgeteilten abweichenden Auffassung des Reichsarbeitsministers kann gegenüber dem klaren Wortlaut des § 14 a. a. O. eine maßgebende Bedeutung nicht beigelegt werden. Die beiden oben er-

wähnten Kündigungsakte waren also schlechthin wirksam. Sie rückgängig zu machen, wäre der SchL., selbst wenn der Kläger einen solchen Antrag bei ihm gestellt hätte, nicht in der Lage gewesen.

Die Rechtsfolgen der neuen Kündigung bestimmen sich daher lediglich nach bürgerlichem Rechte und sind im Streitfalle von den ordentlichen Gerichten auszusprechen. Da die sechswöchige Frist des § 66 SGB. — die Vereinbarung einer andern ist nicht behauptet — gewahrt ist, lief das Dienstverhältnis des Klägers am 31. März 1920 ab. Die Rückkehr in seine frühere Stellung wider den Willen der Beklagten ist daher ausgeschlossen. Soweit also sein Verlangen auf Wiedereinstellung und seine Geldansprüche für die Zeit nach dem 31. März 1920 abgewiesen sind, ist die Entscheidung des Berufungsrichters, wenn auch aus anderen als den für ihn maßgebenden Gründen, aufrecht zu erhalten. Dagegen wäre die Gehaltserhöhung für die Zeit vom 1. Oktober 1919 bis zum 31. März 1920 ohne weiteres gerechtfertigt, wenn die Beklagte nicht einen Einwand aus § 615 Satz 2 SGB. erhoben und soweit begründet hätte, daß seine Prüfung durch den Tatrichter — erforderlichenfalls unter Ausübung des Fragerechts — geboten erscheint. Zu diesem Behufe mußte die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.