

109. Ist das Reich befugt, auf Grund des Art. 15 der Personalabbauverordnung vom 27. Oktober 1923 (RGBl. I 999 ff.) Angestellte, die Mitglieder einer Betriebsvertretung sind, ohne deren Zustimmung zu entlassen?

III. Zivilsenat. Ur. v. 11. Juli 1924 i. S. Deutsches Reich (Wekl.)  
w. B. (Rl.). III 229/24.

I. Landgericht Kiel. — II. Oberlandesgericht baselbst.

Der Kläger war durch Privatdienstvertrag bei dem Landesfinanzamt in K. angestellt. Er war Vorsitzender des Angestelltenrates und des Betriebsrats des Landesfinanzamts und außerdem Vorsitzender des Bezirksbetriebsrats für die Provinz Schl.-H. Ihm wurde auf Grund des Art. 15 der Personalabbauverordnung (PAB.) vom 27. Oktober 1923 rechtzeitig zum 31. Dezember 1923 gekündigt. Die Genehmigung der Betriebsvertretung war nicht eingeholt worden. Der Kläger hielt deshalb die Kündigung auf Grund der §§ 95, 96 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (BRG.) für unwirksam und begehrte die Feststellung ihrer Ungültigkeit. Das Landgericht wies die Klage ab, das Oberlandesgericht gab ihr statt. Auf die Revision des Beklagten wurde das landgerichtliche Urteil wiederhergestellt.

Gründe:

Die Entscheidung des Reichsgerichts hängt davon ab, ob durch Art. 15 § 1 Nr. 1 PAB. für den Beklagten eine gesetzliche Pflicht zur Entlassung des Klägers i. S. des § 96 Abs. 2 Nr. 1 BRG. begründet worden ist oder nicht. Das Oberlandesgericht verneint es, weil Satz 2 des Art. 15 § 1 Nr. 1 den im Satze 1 enthaltenen Gesetzesbefehl wieder einschränke und dem Ermessen des Arbeitgebers Spielraum lasse, welchen Angestellten er kündigen wolle. Dieser Auffassung ist nicht beizupflichten. Sie berücksichtigt in einseitiger Weise lediglich an sich berechnigte Interessen der Arbeitnehmer, wird aber dem Sinne und Zwecke der Personalabbauverordnung und den von ihr zu schützenden und geschützten Interessen des Reiches nicht gerecht.

Anlaß zur Personalabbauverordnung gaben der völlige Währungsverfall und die Finanznot des Reiches. Das Reich hatte nur die Wahl zwischen finanziellem Zusammenbruch und harten Eingriffen in die Rechte Dritter, insbesondere in die seiner Beamten und Angestellten. Die Personalabbauverordnung ist ein gegen diese gerichtetes Ausnahmegesetz, das nur in den damaligen Verdrängnissen des Vaterlandes seine Rechtfertigung findet. Sollte dem Reiche geholfen werden, so mußte schnell gehandelt werden. Deshalb erging das Gesetz vom 13. Oktober 1923, das die Reichsregierung ermächtigte, die von ihr für dringend notwendig erachteten Maßnahmen auf finanziellem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiete — notfalls sogar unter Abweichung von den Grundrechten der Reichsverfassung — ohne Mitwirkung der verfassungsmäßigen Gesetzgebungsorgane zu treffen. Eine dieser Maßnahmen war die Personalabbauverordnung vom 27. Oktober 1923. Sie sollte dem Reiche durch Entlassung von Be-

amten und Angestellten bedeutende Ersparnisse an Gehältern und Löhnen bringen und konnte ihren Zweck um so nachhaltiger erfüllen, je schneller sie durchgeführt wurde. Ein schneller Abbau wäre aber kaum möglich gewesen, wenn bei ihm die Organe, welche von der sozialen Gesetzgebung zur Verhinderung von Härten und Unbilligkeiten bei Entlassungen von Arbeitnehmern geschaffen waren, den von den Behörden ausgesprochenen Kündigungen hätten entgegengetreten dürfen. Hätte die Entlassung von Angestellten bei Widerspruch des Angestelltenrates oder des Schlichtungsausschusses nicht oder nur unter Gelbopfern (§§ 84, 87 BRG.) erfolgen können und hätte Betriebsratsmitgliedern nur mit Genehmigung der Betriebsvertretung (§ 96 Abs. 1 BRG.) gekündigt werden dürfen, so wären Meinungsverschiedenheiten und Reibungen zwischen den Behörden und den Arbeitnehmerorganen unvermeidbar und auf eine glatte und erfolgreiche Durchführung des Abbaues nicht zu hoffen gewesen. Es war somit die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, daß durch die Mitwirkung von Arbeitnehmerorganen bei dem Abbau, ganz abgesehen von dem Aufwande an Zeit, Mühe und Kosten, den sie notgedrungen mit sich brachte, die Ziele und Zwecke der Personalabbauperordnung mehr oder weniger vereitelt wurden. Wollte die Regierung das verhüten, so lag es nicht nur nahe, sondern erschien geradezu geboten, die Hindernisse, welche die §§ 84, 86, 87 und 96 Abs. 1 BRG. einer zweckentsprechenden Abwicklung des Abbaues bereiten konnten, zu beseitigen. Das hat die Regierung als Gesetzgeber auch getan. Sie hat den ihr durch die §§ 85 Abs. 2 Nr. 1 und 96 Abs. 2 Nr. 1 BRG. gewiesenen Weg betreten und den Reichsbehörden die Entlassung sämtlicher Angestellten zur gesetzlichen Pflicht gemacht. Das ist in Art. 15 § 1 Nr. 1 Satz 1 PAV. klar und deutlich ausgesprochen. Das Reich als Arbeitgeber hat grundsätzlich alle Angestellten zu entlassen. Ausnahmen sind nur da zulässig, wo zwingende dienstliche Rücksichten der Entlassung entgegenstehen. Nicht in das Belieben, nicht in das freie oder billige Ermessen eines Vorgesetzten ist es gestellt, lediglich das objektive dienstliche Interesse entscheidet, ob und welche Ausnahmen von dem Entlassungsbefehl zu machen seien. Darüber aber, ob und wo ein solches dienstliches Interesse vorliegt, haben nach allgemeinen staatsrechtlichen Grundsätzen nur die Behörden als öffentlich-rechtliche Organe des Reiches zu befinden, sie sind auch der Natur der Sache nach allein in der Lage dazu. Die Entscheidung über zwingende Dienst- und Staatsnotwendigkeiten kann unmöglich einem Angestellten- oder Betriebsrat oder einem Schlichtungsausschusse überlassen werden. Das würde aber tatsächlich geschehen, wenn die §§ 84 und 96 Abs. 1 BRG. der Personalabbauperordnung gegenüber Geltung behalten hätten.

Daß die eben gegebene Auslegung des Art. 15 P.W. auch wirklich dem Willen des Gesetzgebers entspricht, erhellt aus Art. 16 das., durch den er das Reich von den Kündigungsbeschränkungen der Demobilisierungsverordnung vom 12. Februar 1920 (R.G.B. S. 218) und des Gesetzes vom 17. Juli 1923 (R.G.B. S. 648) befreit hat. Das Reich mußte und sollte bei den Entlassungen völlig freie Hand haben.

Auch aus dem Umstande, daß Art. 16 P.W. die Anwendung des § 84 Nr. 4 B.R.G., dessen Nichtanwendbarkeit für die in Art. 15 P.W. genannten Angestellten sich schon aus § 85 Abs. 2 Nr. 1 B.R.G. in Verbindung mit Art. 15 § 1 Satz 1 P.W. ergibt, nochmals ausdrücklich ausschließt, kann der Kläger nichts für sich herleiten. Denn der Personentkreis, den Art. 16 im Auge hat, ist ein weiterer als der des Art. 15. Während dieser nur von Angestellten spricht, werden im Art. 16 auch Arbeiter als abbaufähig angeführt. Hinsichtlich der Arbeiter besteht aber kein gesetzlicher Entlassungszwang für das Reich. Für sie hat die Ausschaltung des § 84 Nr. 4 B.R.G. daher eine selbständige Bedeutung und einen guten Sinn. Für die Arbeiter behält es im Gegensatz zu den Angestellten des Art. 15 P.W. bei der Fortgeltung des § 84 Abs. 2 Nr. 1—3 sein Bewenden. Bei dieser Sachlage bedarf es keiner Erörterung, ob unter Art. 16 P.W., wie die Ausführungsbestimmungen 1 dazu vom 27. Februar 1924 (R.Ges.-Bl. Nr. 11) unter XII anzudeuten scheinen, auch Angestellte fallen, „die ihre Dienstbezüge aus öffentlichen Mitteln erhalten“, ohne von dem Entlassungsbefehl des Art. 5 § 1 P.W. betroffen zu werden.

Daß durch diese Entlassungsregelung die durch § 84 und § 96 B.R.G. geschützten Arbeitnehmerinteressen verletzt werden, ist zuzugeben. Darüber dürfen sich aber die Angestellten des Reiches nicht beschweren. Ihre Interessen müssen hinter die des Reiches zurücktreten. Auch sie müssen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete Opfer bringen, wie sie das Reich in seiner Not auch von vielen anderen Staatsbürgern zu verlangen gezwungen ist.