

ingeräumten Kündigungsrecht Gebrauch gemacht und die zwischen ihr und der Betriebsgewerkschaftsleitung abgeschlossene Akkordvereinbarung zum 31. Dezember 1952 aufgekündigt. Sie hat an Stelle der in der gekündigten Akkordvereinbarung enthaltenen Stücklohnzeiten von sich aus neue festgesetzt und diese von ihr festgesetzten Stücklohnzeiten ab 1. Januar 1953 bei der Berechnung des Akkordlohnes der Klägerinnen zugrunde gelegt. Dagegen richtet sich deren Klage.

Pflichtgemäß hat das Kreisarbeitsgericht zunächst unter Berücksichtigung der Ziff. 9 des § 2 des genannten Tarifvertrages Beweis darüber erhoben, ob die Verklagte doch berechtigt gewesen wäre, die Akkordvereinbarung aufzukündigen. Nach dieser Tarifvertragsbestimmung kann die Akkordvereinbarung von beiden Seiten insbesondere dann aufgekündigt werden, wenn die Voraussetzungen, unter denen die Akkordvereinbarung abgeschlossen wurde, sich geändert haben. Die Beweisaufnahme durch das Kreisarbeitsgericht hat jedoch eindeutig ergeben, daß die Behauptung der Verklagten, dies treffe zu, unrichtig ist.

Die Verklagte hat die Behauptung, daß sich die Voraussetzungen, unter denen die Akkordvereinbarung abgeschlossen wurde, geändert hätten, auch im Berufungsverfahren mit der gleichen Begründung aufrechterhalten.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat sie zur Erhärtung ihres Einwandes diesem eine Aufstellung überreicht, in welcher die einzelnen Zeitpunkte des Einbaues der schneller laufenden Motoren aufgezeichnet sind. Damit aber hat die Verklagte ihren Einwand keinesfalls untermauert, sondern vielmehr die Richtigkeit des Ergebnisses der Beweisaufnahme vor dem Kreisarbeitsgericht bestätigt. Geht doch aus dieser Aufstellung hervor, daß der Einbau der schneller laufenden Motoren — es handelt sich dabei um insgesamt 18 Stück — am 29. April 1950 begonnen hat und bis zum 16. September 1952 insgesamt 17 derartige Motoren eingebaut waren. Daraus ergibt sich, daß zur Zeit der Kündigung der Akkordvereinbarung, am 15. Dezember 1952, seit dem letzten Einbau drei Monate verstrichen waren, ohne daß die Verklagte unter Hinweis auf diese technische Verbesserung dem anderen Vertragspartner der Akkordvereinbarung kundgetan hätte, daß nunmehr die Voraussetzungen, unter denen diese abgeschlossen worden war, sich dermaßen geändert habe, daß eine andere, den veränderten Verhältnissen entsprechende neue abgeschlossen werden müßte. In der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat sich des weiteren auf Grund der eigenen Darstellung der Verklagten ergeben, daß sie bis zum 30. November 1952 die Möglichkeit hatte, die tatsächlich gezahlten Akkordlöhne über Betriebsausgaben verbuchen zu können, daß dies aber ab 1. Dezember 1952 gemäß der Anweisung Nr. 243/52 des Finanzministeriums nicht mehr möglich war. Soweit die gezahlten Akkordlöhne über 130% des Jahresbetrages der Akkordrichtsätze gelegen hätten, hätte sie diese von diesem Zeitpunkt an nicht mehr über Betriebsausgaben verbuchen können, d. h. diesen Betrag hätte sie aus ihrem versteuerten Reingewinn entnehmen müssen.

Wie bereits dargetan, zeigen diese Bekundungen der Verklagten deutlich, daß nicht die technischen Verbesserungen an den Maschinen ausschlaggebend für die Kündigung der Akkordvereinbarung gewesen sind, sondern die Tatsache, daß die Verklagte ab 1. Dezember 1952 den über 130% liegenden Akkordlohnbetrag aus ihrem eigenen Reingewinn entnehmen mußte. Damit brach auch in der Berufungsinstanz der Einwand der Verklagten zusammen, daß die Kündigung der Akkordvereinbarung sich in der Hauptsache durch die technischen Verbesserungen erforderlich gemacht habe...

Die Tatsache, daß durch die genannte Anweisung eine Schmälerung des Reingewinns des Betriebsinhabers eintreten kann, ist ein Ergebnis, das zweifellos mit unter den Begriff des „Betriebsrisikos“ eingereiht werden muß. Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung die Verklagte in erster Linie die Gefahr abwenden wollte, die durch die Anweisung 243/52 für sie entstand, nämlich, daß zumindest eine Schmälerung des Reingewinnes eintreten konnte oder sogar, wie die Verklagte behauptet, der Bestand ihres Betriebes in Frage gestellt würde. Diese

Gefahr wollte die Verklagte durch die Kündigung der Akkordvereinbarung von sich abwenden und nicht nur den Klägerinnen, sondern allen denjenigen werktätigen Kollegen auferlegen, die in ihrem Betrieb im Akkordlohn arbeiten. Das will die Verklagte jedoch nicht gelten lassen und weist dies mit aller Entschiedenheit zurück. Durch die Kündigung der Akkordvereinbarung will die Verklagte eine Kürzung der Lohnausgaben erreichen. Eine Kürzung der Lohnausgaben bedeutet jedoch nichts weiter als eine Kürzung des Lohnes der Klägerinnen und ihrer Betriebskollegen, weisen doch die Klägerinnen durch ihre Klage nach, daß sie durch die Kündigung der Akkordvereinbarung eine Lohn einbuße von insgesamt 669,77 DM erlitten haben. Damit wird eindeutig bewiesen, daß die Außerkraftsetzung der Akkordvereinbarung durch die Verklagte deshalb erfolgte, um eine Lohnkürzung durchzuführen und durch diese Lohnkürzung die Gefahr abzuwenden, die ihrem Betrieb drohte. Daraus ergibt sich, wie bereits dargetan, daß die Verklagte das Betriebsrisiko auf die Klägerinnen und damit auf alle diejenigen Werk-tätigen ihres Betriebes abgewälzt hat, die unter die gekündigte Akkordvereinbarung lohnmäßig fallen. Eine solche Handlungsweise widerspricht jedoch den sozialen Grundsätzen unseres Arbeitslebens gänzlich.

Aber auch die demokratischen Grundsätze unseres Arbeitslebens hat die Verklagte verletzt. Sie hat eigenmächtig mit Wirkung vom 1. Januar 1953 ab neue Stücklohnzeiten festgesetzt, obwohl im § 2 Ziff. 2 des genannten Tarifvertrages bestimmt wird, daß die Festlegung der Stücklohnzeiten und sonstigen Akkordbestimmungen bei Einzel- oder Gruppenakkorden durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und den am Akkord beteiligten Arbeitern zu erfolgen hat. Die von der Verklagten ab 1. Januar 1953 festgelegten Stücklohnzeiten waren zwischen der Betriebsleitung der Verklagten und den in Akkord arbeitenden Werk-tätigen nicht schriftlich vereinbart worden. Sie waren schon aus diesem Grunde rechtsunwirksam, weil damit der Inhalt des Tarifvertrages verletzt wurde.

Das Verhalten der Verklagten verstößt aber weiterhin gegen die im Arbeitsleben bestehende Rechtsauffassung, daß gekündigte oder durch Zeitablauf außer Kraft gesetzte arbeitsrechtliche Vereinbarungen solange anzuwenden sind, bis an Stelle der gekündigten bzw. abgelaufenen Vereinbarung eine neue zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen worden ist. Diese Rechtsauffassung findet bei Tarifverträgen der privatkapitalistischen Betriebe und auch bei den Betriebskollektivverträgen der volkseigenen Betriebe weitgehend Berücksichtigung. Sie beruht auf der Erkenntnis, daß durch Kündigung und Zeitablauf nicht nur kein vertragsloser Zustand eintreten soll, sondern auch darauf, daß durch die gewollte oder bedingte Außerkraftsetzung einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung der Werk-tätige keinen Nachteil erleiden soll.

§§ 5, 10, 11 VO über Kündigungsrecht; § 38 Buchst. b der Berliner VO zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 5. Mai 1950 (VOBl. S. 103); § 139 ZPO.

1. Auch die Kündigung eines Hauswirts in einem Privathaus bedarf der gewerkschaftlichen Zustimmung.

2. Fakultative Tatsachenfeststellung verstößt gegen die Pflicht des Gerichts zur genauen Aufklärung des Sachverhalts.

KG, Urt. vom 4. Februar 1954 — Zz 23/53.

Die frühere Klägerin war bei dem früheren Beklagten seit 1946 als Hauswart beschäftigt. Bereits im August 1952 hatte der Beklagte das Beschäftigungsverhältnis gekündigt. Die daraufhin von der Klägerin vor dem Arbeitsgericht angestrebte Klage auf Feststellung, daß sie keinen Anlaß zur Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben habe, wurde durch einen Vergleich beendet, in dem der Beklagte die Kündigung zurücknahm. Am 1. Juni 1953 kündigte der Beklagte erneut zum 15. Juni 1953, worauf auf Antrag der Klägerin dann durch Versäumnisurteil vom 22. Juni 1953, das rechtskräftig wurde, festgestellt worden ist, daß die Klägerin dem Beklagten keinen rechtlich begründeten Anlaß zur Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat.

Zwei Tage später, mit Schreiben vom 24. Juni 1953, kündigte der Beklagte erneut zum 7. Juli 1953 mit der Begründung, daß die Klägerin ihre Arbeiten unzulänglich verrichte. Die Klägerin reichte auch daraufhin eine Klage ein, mit der sie die Richtigkeit des Kündigungsgrundes unter Berufung auf das Zeugnis der Hausvertrauensfrau R. bestritt und unter Hinweis auf die vorangegangenen Verfahren vortrug, daß dem Beklagten nur daran liege, ihre Dienstwohnung für sich frei zu bekommen.